[illegible]

[illegible]

打工心态害了谁

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

COAY Books

目录
Content

- 前言
- 你的打工心态有多重
- 打工心态形成的主要原因
- 打工心态究竟害了谁
- 企业呼唤主人翁精神
- 树立主人翁精神，做企业优秀员工
- 做企业主人翁，实现自身价值
- 事不关己，高高挂起
- 你给我多少钱，我就干多少活
- 得过且过，做一天和尚撞一天钟
- 投机取巧，老板在与不在两个样
- 做事不用心，敷衍了事
- 办事拖拉，效率低下
- 这山望着那山高，频繁跳槽
- 经常跳槽容易丧失职业竞争力
- 脚踏两只船
- 虎头蛇尾，做事有始无终、半途而废
- 凡事差不多就行了，何必太较真
- 看似“差不多”，其实是差很多
- 工作被动，算盘珠子拨一下动一下
- 成功奖赏那些积极主动的人
- 牢骚满腹
- 抱怨现状，不如改变现状

前言

“我给你打工，你付我工资，工资给得多就多做一点，工资给得少就少做一点。”“你出一分钱，我做一点工作，多一点工作我不干，多一份责任我不担。”这就是时下流行的“打工者心态”。

在市场经济的今天，过去那种计划经济体制下的人人大锅饭的时代已经一去不复返了，人人都被推向了市场的最前沿，在经济地位上，很多员工成为纯粹的打工者后，往往存在这样的心态：工作上拈轻怕重，报酬上斤斤计较，态度上消极被动；得过且过，不负责任，甚至偷奸耍滑，遇到难事躲着走，能少干就少干；对自己的利益极度关心，对企业、对组织的利益漠不关心……

这种“打工心态”在社会上普遍存在，特别在民营企业，拥有这种心态的打工者为数不少。这种心态从民营企业发端，已经深深侵入国有企业、甚至机关团体，给企业带来很大的管理难度。

在现代职场打拼，我们有必要了解这种打工心态会产生什么样的危害，更有必要弄清楚这种打工心态究竟伤害了谁?

其实，这种打工心态不仅影响企业和组织的发展，更直接影响的是员工本人的职业发展，已成为管理者亟待解决的现实问题。

首先，打工者这种消极被动的心态在一定的程度上制约了企业和组织的发展。拥有打工心态的人工作经常是斤斤计较的。有时是只求安逸，不求上进，事不关己高高挂起，这将无形中消耗企业的内部资源，给企业带来重大的损失。

另一方面，打工心态不利于个人的发展。拥有打工心态的人似乎心胸不够宽广，视野不够开阔。老是盯着一些蝇头小利，个人的发展受到名缰利锁的束缚。如果一个人的打工心态过于严重，他就会不思进取，逐渐养成好逸恶劳等消极习惯，无端浪费自己的最宝贵的资源：时间与青春。

从某种意义上来说，“打工心态”真是害人不浅，长期的“打工心态”固化了人的思维，淡化了人的责任感，扼杀了人的创新思维，没有成本概念，缺乏长远规划……最为关键的是，“打工心态”越重，看问题的视角就越狭窄，自己也就越自卑，这种心态制约了自身素质和能力的提高，使自己离成功越来越远。

在当前的市场经济和全球经济一体化的形势下，打工心态是非常消极和不利的，已经并还在侵蚀着我们很多人的热情和才华，侵蚀着他们的事业成就，也在侵蚀着他们工作的机构的效率和效益，更在严重破坏着我们的国家竞争力和民族竞争力！最终耽误的和受害最深的还是打工者自己，自己束缚了自己的发展和断送了自己的美好前程。结果，自己一辈子就永远是打工的。

其实，一个人的发展除了机遇之外，更重要的是心态。只有有了健康良好的心态，你才会不断地发展，你的生活才会充实、轻松、快乐。

著名足球教练米卢说过一句名言：“态度决定一切。”工作和踢足球一样，同样是“态度决定一切”。

有这样一个故事：多年前盛夏的一天，一群工人正在铁路的路基上工作。这时，一列缓缓开来的火车打断了他们的工作。火车停了下来，一节特制且带有空调的车厢里下来一个人，这人友好地跟这群工人的主管大卫•安德森打招呼：“大卫，是你吗？”

大卫•安德森回答说：“是我，吉姆，见到你真高兴。”

于是，大卫•安德森和这个叫吉姆的人进行了愉快的交谈。在长达一个多小时的愉快交谈之后，两人热情地握手道别。

下属们就问大卫•安德森：“刚才那个人是谁啊？”

大卫•安德森说：“墨菲铁路公司的总裁吉姆•墨菲！”

下属们对于他是墨菲铁路公司总裁的朋友这一点感到非常震惊。他们就奇怪地问：“你怎么跟他认识，而且那么熟悉？”

大卫•安德森解释说，20多年前他和吉姆•墨菲是在同一天开始为这条铁路工作的。

其中一个下属半开玩笑半认真地问大卫•安德森：“为什么你现在仍在骄阳下工作，而吉姆•墨菲却成了总裁？”

大卫•安德森非常惆怅地说：“20年前，我是为每小时1.75美元的薪水而工作，而吉姆•墨菲却是为这条铁路而工作。”

为事业而工作的成了总裁，为薪水而工作的处境却没有改变。其实事情就这么简单：两种不同的态度，一个是做主人翁，一个做是打工仔，决定了这两个人不同的命运。

想做打工仔，就是打工仔；想做主人翁，就是主人翁，关键在于心态。你的打工心态有多重，决定成功离你有多远！

我们虽然不是老板，但要有老板做事的心态，以主人翁态度去对待工作。每个老板都看重拥用老板心态的打工人，因为他们做事执著，将老板的事业看成自己的事业，在实现自己心中梦想的时候成就了老板的事业。

在当今时代，人人都是打工仔。如果我们摒弃消极的打工心态，成就老板心态，树立主人翁精神，打工路上就会有更多的伯乐，打工路上就会有更多的机会，打工路上就会有更多的财富，打工路上就会有更多愿意同你风雨兼程的合作伙伴，打工者就能成就自己的事业，获得相应的财富，成为真正的打工皇帝。

抛弃打工心态，以老板的意识和心态对待工作，不仅是企业发展的需要，更是我们职业发展的需要。从现在开始，改变做“打工仔”的观念，把公司的事当成自己的事，一心一意投入到公司的事业中，个人同企业一起发展，最终就会实现个人与企业共同和谐双赢。

你的打工心态有多重

“打工”这个词来源于我国港台地区，是在20世纪80年代初期随着港台企业、外资企业一起进入我国内地的，是中国改革开放的产物，是打破了计划经济体制的束缚，打破了铁饭碗，以及行业限制、地域限制以后出现的现象。

“打工”是个中性名词，就是就业、上班、工作、劳动的意思。在20世纪末，凡是在党政机关、国有企事业机构就职的叫“工作”，在外资、民营、私营企业就职的就叫“打工”。随着时间的推移，渐渐地“打工”这个词成为风行神州大地的词汇，衍生出“打工者”、“打工仔”、“打工妹”等名称。

实行市场经济以来，打工已成为一种现象。“打工”指的是除自己做老板以外的劳动者。国企职员和公务员都是“打工者”的一员，“打工”已成为一种普遍意义上的工作形态。

在打工者中，普遍存在一种心态，即俗称的“打工心态”，一部分打工者会这样想：反正不是自己的资产，能做就做，不能做就拉倒；能少做则少做，能不做最好，有一点“今朝有酒今朝醉”的意味。工作中，“各人自扫门前雪”、“油瓶子倒了都不扶一下”，甚至幸灾乐祸；企业出现困难时，要么袖手旁观，要么出工不出力，要么“脚底板抹油”，恶劣的还要落井下石。

在企业、机关组织里，打工心态主要有以下10大突出表现：

（1）看着脚尖走路，没有长远眼光，着眼点也就是当前两三年，往往第一考虑的是自己职业的安全感，是如何保住现有的饭碗。很少有打工者能进行换位思考，站到企业或老板的角度去看问题和考虑问题。

（2）漫不经心，得过且过，“做一天和尚撞一天钟”。他们对一件工作完成的定义不是把某件事彻底解决，今天能搞定的一定不拖到明天。而是习惯性地把工作按照天数来分解，每天只完成部分工作，下

班时间一到，就习惯性地想回家，剩下的工作明天再做，在公司里多待一分钟都不情愿。

（3）一些打工心态很重的打工者不出力、懒付出，心里总想着：做事差不多就行了，搞那么辛苦做什么？他们接到一个指派工作任务后，进行处理或是分解后转交给其他同事，然后在他看来，这事就差不多算完了，反正他负责的这块已经做完了，至于转交出去的工作是否被保质保量按时完成，那就不是他要操心的范围了。长此以往，许多打工者已经习惯只管自己的两亩三分地，严重缺少整体观念。

（4）缺乏责任意识，遇事推托、抱怨，喜欢寻找借口，竭力为自己辩护，认为自己永远都是对的。在一个企业或组织里，最常见到的就是在出现事故后，领导或老板要追查责任人，大家异常统一、步调一致地互相推卸责任，极少有人会站出来承认自己工作的不足。打工久了，遇到问题首先想到的是回避，然后就是设法推给别人。这样一来，打工者也就愈加不可能从失败和失利中学习、吸取教训。殊不知一个人的成长就是从一个个自己承担失败，并从中总结分析了问题原因所在、积累经验而来的。

（5）单枪匹马，个人英雄主义。很多的打工者脑海中都存在着个人英雄主义，总希望在一些事情上显露一下，在领导或老板面前表功。为了不被其他同事抢了功劳，所以有时候就会冒一定的风险（当然是以公司的资源为成本的），一个人单枪匹马干点什么出来。当然，要是出了娄子，最后还得由公司承担，很少有打工者会从降低成本及风险或是提高效率的角度出发，去主动联合其他同事，共同完成某项任务。他们既不愿帮助别人，又不愿意别人帮助自己。

（6）大手大脚，花公司的钱不心疼。他们没有成本意识，不会将公司的每一分钱的支出都算作是成本，更不会去想省下来的钱就是利润，没有精打细算的习惯。相反，他们大方得很，反正公司的资产是老板的，只要自己工作方便顺手，浪费点又算什么，以至于许多打工

者在自己做老板的时候，还改变不了在打工时养成的大手大脚的毛病。

（7）一些打工者对结果不负责，认为没有功劳也有苦劳，没有苦劳也有疲劳。想得到好的回报，又不舍得多付出，总觉得吃亏的是自己，总有一种受压迫感。

（8）遇事不是想办法，而是习惯性地问领导或老板怎么办。在他们眼里，不是办法总比问题多，而是问题总比办法多。一些人长期打工生涯下来，已经习惯了用单一思维去考虑问题，A事就用A类解决办法，B事就用B类解决办法，很少去用超越性的思维从多角度、多方向来探讨问题的解决办法。

（9）没有自动自发的主动进取精神。具体表现为领导或老板安排什么就干什么，绝不多做一点。同时，做起工作来磨洋工，甚至敷衍了事，缺乏进取的精神与激情。

（10）缺乏自我挑战和自我超越意识，不敢突破自我，不敢挑战极限与大胆创新。

以上这10条打工心态，不是打工心态的全部，仅是打工心态的一些典型表现。在本书下面的章节里，会着重分析这些打工心态形成的原因，以及对企业和打工者会造成什么影响与危害，如何从根本上克服打工心态，自觉地成就老板心态，树立主人翁精神。

不论高级打工者即所谓“白领”，还是一般打工者，即所谓“蓝领”、“灰领”，不论职位多高，地位多显，打工心态重的人，就算有才能，也只能是“只可用不可重用”，因而永远在发“英雄无用武之地”的感慨。这种心态的结果就是永远都在埋怨中努力找工作，即使在某一天他做了独立的老板，他也永远只是个打工仔，因为他从来不知道还有一种能让自己职业生涯成功的心态存在，那就是这本书所提倡的老板心态或主人翁精神。

打工心态形成的主要原因

有一些人谈到自己的职业状态时，很多会说出“打工”二字。最重要的不是他们说自己是在“打工”，而是他们通过这个词流露出的心态。我们可以很明显地感受到，当人们在说自己是“打工”的时候，流露出的不是平和的心态，也没有自信，更没有自豪感。当他们说自己是在“打工”，是一个“打工者”的时候，语气、表情、眼神中流露出来的是一种无可奈何，是一种消沉，甚至是一种感觉受剥削的意味！

“打工呀，有什么办法呢？”，“什么工作呀，只不过是打一份工！”，“我们只是打工的，有什么未来呀？”，“我们这些打工的人，还不是走一步看一步！”，“混呗，打工的都这样。”，“我们都是给人打工的，别这么较真”等。这些语句从南到北、从东到西，到处都能听见。每个地方的说法也许有所不同，但是流露出来的心态却基本相同。

当今，面对大量的人员流失，许多企业都开始强调忠诚度，纷纷抱怨员工不以厂为家。然而，为什么会出现这种现象？这是一个值得人们思考的问题。

说到打工心态形成的原因，一些企业和老板往往把一切责任都推到打工者的身上。事实上，打工者何曾不想以厂为家？何曾不想做一回企业真正的“主人翁”？其实这当中有一部分原因，是出在企业自身、出在企业的老板身上。

在一些企业和老板的潜意识里，企业与打工仔是一对永恒的矛盾。一个要尽可能地多“剥削”，一个要尽可能地多“获取”。很多老板都有一种“既要马儿跑，又要马儿不吃草”的思想。抱有这种思想的老板大多是精明的，在他们的脑海中可能想得最多的就是“成本”与“利润”两个词。在用人上也同样在考虑这个问题，如果这个人在公司是成本，而没有产生利润或者产生的利润很少，那就得考虑是否还要留他在公司这一很实际的问题了。在这个流行下岗的年代，要招一名工人

是挺容易的事，招聘启事一贴就会有人来排队。“只要有钱什么人找不到！”很多管理者都有这种意识。

一些企业的中高层管理者也是从老板的立场考虑问题，尽可能地维护公司利益，淡化个人利益，一旦提到个人利益，就会以大堆的理由予以压制。

现在不管大小企业，都喜欢在墙上，尤其是醒目的地方挂上或刷上“以人为本”之类的标语作为企业宗旨。然而，“以人为本”成了一些老板和管理者作秀的口号。别的不说，单说工作时间，国家《劳动合同法》明确规定一周44小时的工作时间，之外的一律视为加班。然而有多少企业是按这一周44小时来执行的呢？加班费平时为工资的1.5倍，星期天为2倍，国家法定假日为3倍，又有几家企业按照这项规定来操作呢？再说“三金”问题，这是劳动者平时付出应有的福利，是今后生活的有力保障，然而有几家企业严格在执行呢？更有甚者，还有人恶意拖欠打工者的工资，以致一些打工者以很极端的方式讨要工资。这样的状态，又怎能不令打工者产生打工心态呢！

一些企业或组织考核机制不健全，员工多劳不能多得（包括金钱、福利、晋升、荣誉或其他），权责不一致。还有一些企业或老板，在生活上对员工关心不够，没有进行应有的感情投资，实行的是没有人情味的高压管理，这也是促成一些打工者打工心态越来越重的原因之一。

当然，打工心态的形成还有社会因素，打工者自身的因素。

在一些企业实际经营里，员工就是员工，就是被管理被管制的对象，老板就是企业主人，就是资本家，就是剥削的收益人。这样的状态导致员工在获取自己所有能够获得的报酬后，不再去想什么社会责任、企业责任。

一些员工，特别是那些只把自己当成打工仔的员工，总是自觉不自觉地把自己归类或定位为打工一族，以打工自居。因此，无论做什么事情，总认为自己只不过是一个打工的，是在为老板打工的，是为

老板出卖劳动力的，是为老板做嫁衣的，是被老板“压榨剥削”的；而不是为自己而工作，不是为自己创造和提升价值，不是为自己积累资历和财富的。在这样的心态和观念指引下，很多人得过且过，对工作不主动负责，不愿意多付出一点点。老担心自己只付出而得不到应有的回报，总觉得吃亏的是自己。

很多人觉着目前的工作工资少了点、位置低了点，吃着碗里的，看着锅里的，这山望着那山高。跳槽呢又怕风险太大，成本过高。为保证那点工资能如期进账，自己分内的事将就着做，只要不出问题就行了，有机会偷懒的时候绝不含糊。于是逐渐养成了一种不求上进、安于现状的打工心态。

这些人要改变自己的命运，首先就要从改变自己的心态做起。要相信自己一定也可以有所作为，有所成就。

打工心态究竟害了谁

前面已经着重介绍打工心态的典型表现，分析了打工心态形成的主要原因。现在来看看，这种打工心态会产生什么样的危害，弄清楚打工心态到底伤害了谁?

在市场经济的今天，过去那种计划经济体制下的人人大锅饭的时代已经一去不复返了，很多人被推向了市场的最前沿。在经济地位上，很多员工成为打工者后，往往存在这样的心态：工作上拈轻怕重，报酬上斤斤计较，态度上消极被动，得过且过，不负责任；甚至偷奸耍滑，遇到难事躲着走，能少干就少干；对自己的利益极度关心，对企业、对组织的利益漠不关心……

这种打工心态在社会上普遍存在，特别在民营企业，有这种心态的打工者为数不少。这种心态从民营企业发端，已经深深侵入国有企业，甚至机关团体，给企业和组织带来很大的管理难度。

首先，打工者这种消极被动的心态在一定程度上制约了企业和组织的发展。拥有打工心态的人工作经常是斤斤计较的。有时只求安逸，不求上进，事不关己，高高挂起，这将无形中消耗企业的内部资源，给企业带来重大的损失。

另一方面，打工心态不利于个人的发展。有打工心态的人似乎心胸不够宽广，视野不够开阔，老是盯着一些蝇头小利，个人的发展受到名缰利锁的束缚。如果一个人的打工心态过于严重，他就会不思进取，逐渐养成好逸恶劳等消极习惯，无形中浪费自己最宝贵的资源：时间与青春。

从某种意义上来说，“打工心态”真是害人不浅——长期的“打工心态”固化了人的思维，淡化了人的责任感，扼杀了人的创新思维，没有成本概念，缺乏长远规划……最为关键的是，“打工心态”越重，看问题的视角就越狭窄，自己也就越自卑，这种心态制约了自身素质和能力的提高，使自己离成功越来越远。

在当前市场经济和全球经济一体化的形势下，打工心态是非常消极和不利的，正在侵蚀着很多人的热情和才华，侵蚀着他们的事业成就，也在侵蚀着他们工作机构的效率和效益，严重破坏着我们的国家竞争力和民族竞争力！最终耽误和受害最深的还是打工者自己，自己束缚了自己的发展并断送了自己的美好前程。

其实，一个人的发展除了机遇之外，更重要的是心态。只要有了健康良好的心态，你才会不断地发展，生活才会充实、轻松、快乐。

2008年3月，全国政协委员黄书元在全国两会上的提案中指出："近年来，一些企业、事业单位、甚至国家机关的某些工作人员，不同程度地存在打工心态。这种日益严重的打工心态不容忽视……"

黄书元认为，在新的历史条件下，需要研究如何重新确立员工的主人翁地位、如何使主人翁精神符合逻辑地被员工接受等问题。

与打工者心态相对应的是老板心态和主人翁意识，也就是把公司的事当成自己的事，一心一意投入到公司的事业中，个人同企业一起发展。

然而主人翁的意识不是先天形成的，在公司这类利益组合的集合中，它需要利益的捆绑（利益共享、风险同当）。最好的办法是通过公司文化融合个人，让个人目标与企业目标达成一致。

当企业建立了一种尽可能公平的考核机制，人才会有动力做好工作；辅以精神方面的建设才能逐步让人们具有敬业精神，才能使主人翁精神回归社会主流，让人们不再以"打工心态"对待工作。

所以说，评价一个企业管理水平的高低，不是看那贴在墙上的规章制度有多少，而是看员工的主人翁意识有多强。

企业呼唤主人翁精神

一提到主人翁精神，人们脑海里涌现出的代表人物往往是王进喜、雷锋、焦裕禄、孟泰、石传祥、张秉贵……这些劳模和英雄，他们无私奉献、不计得失、任劳任怨的精神曾经影响了一代又一代中国人。

主人翁精神，曾经是我国社会的主流。然而，随着国有企业的改制和三资企业、民营企业的异军崛起，“打工仔”一词已基本成为“职工”的代名词，打工心态正在逐渐成为员工的主流心态。

在主人翁精神越来越多地被打工心态所置换的今天，一提到“主人翁精神”，一些人就会认为它只是一个空洞的口号，一个过了时的符号，与这个时代太不相宜了。现在这个年代讲究的是经济效益，我干活，你付钱，不出工，就没钱，其他与我一概无关。如果这样想，那就大错特错了。

公司就像一个大家庭，我们都是家庭中的一员，如果没有主人翁责任感，工作敷衍了事，就有可能对公司及个人带来损失。

前几日从电视上看到这样一则新闻：乌鲁木齐挂面厂在日本花了16万元印制挂面袋子，因将“乌”字印成了“鸟”字，一字之差，成品全部成了废品。

一字之差，竟然造成这么大的损失，如果在工作中稍微细心一点，认真一点，这种低级错误应该是可以避免的，只是有些人太不把自己的工作当做一回事了。假如这种事是私人的事，你还会这样马虎吗?

说到底，就是没有把公司的利益放在心上，连最起码的本职工作都做不好，缺乏的是一种主人翁态度。公司受到损失，对我们来说只能说一损俱损。

主人翁精神的缺失，不仅给个人成功带来阻碍，也给企业和组织带来灾难。所以，当今社会对主人翁精神的需要与日俱增：国家机

关、企事业单位、军队、学校、医院……几乎所有组织，都在呼唤主人翁精神，需要那种把公司当做自己的家，把公司分配的工作当做自家的事情来做的人，唯有如此，效益才会提高，公司才会兴旺发达。

作为公司中的一员，许多的事情和办法都要尽自己的能力来施展，只有这样，自己也才具有成功感，在公司中才会有一席之地。公司的管理实际上是要靠大家群策群力，虽然我们每个人的能力和思维很有限，但集中大家的集体智慧，就可以做许多事，而且可以将事情办得更好。

树立主人翁精神，以主人翁的意识和心态从事岗位工作，不仅是企业发展的需要，更是员工职业发展的需要。

下面来看看，有主人翁精神和缺乏主人翁精神的人，其职业生涯有着怎样的区别。

新时期产业工人许振超，一个只有初中学历的码头工人，却被誉为“技术专家”。一个普通的桥吊队队长，却创造出震惊航运界的世界集装箱装卸记录。他主持编写的国内第一本港口桥吊作业手册，被大专院校列为教材……

许振超在普通的工作岗位上，凭借的是一种怎样的精神，才创造出这世界一流的业绩呢？就是他身上体现出来的爱岗敬业、追求卓越的主人翁精神。

许振超攻克桥吊修理的技术难关，并非领导给他布置的任务，而是外国工程师修理桥吊12天挣走4.3万元的事实激发了他，使他下决心要攻克桥吊修理的技术难关，为国家和企业节约资金。这种主人翁精神的确难能可贵，令人钦佩。稍有电子知识的人都知道，从电路板反推电路图是何等的困难。但只有初中文化的许振超硬是不信邪，凭着坚韧不拔的毅力，用整整4年的工余时间，倒推了12块电路板，画了2尺多厚的电路图纸，终于掌握了桥吊修理的核心技术，为企业节省桥吊修理费800多万元。

从许振超身上可以看出，一个人能不能干好一个工种，不在于他曾经是否从事过这个工作，而在于他是否能够以主人翁的态度去对待它，用行动来实现它，那么，一切问题将会迎刃而解。

用许振超自己的话说："我爱我的岗位，我爱青岛港。做一名码头工人，我无怨无悔。"凭借着这强烈的主人翁意识，许振超用实际行动创造出了"振超效率"，在平凡的岗位上，实现了自身的价值。

凡是具有主人翁精神的人，都会在事业上取得成功，成为受人敬佩、有光明前途的成功者。这些都说明主人翁精神的难得和可贵。如果许振超没有一种勇于创新、无私奉献的"主人翁精神"，能有这样的作为吗?

事实证明，在所有成功人士的身上，几乎无一例外地表现出这种主人翁的精神：把工作上的事当成自己的事，甚至比关心家事更关心工作；主动、积极、负责、奉献、坚持，追求成功、永不言败。他们不贪图名利、不计较得失，只是全身心地投入工作，全力以赴地完成任务，以"怎样才能更好、怎样才能更快"的标准处理每一个工作细节。他们这样做时，可能没有刻意想得到什么，但是，只要长期坚持这样做了，该?到的基本都能得到。

企业需要主人翁精神，主人翁精神从来不只是一个口号，而是一种信仰，需要从内心深处理解它，把它作为自己的一个内在追求。主人翁精神更不是一句空话，要体现在行动上、工作中，表现在业绩里。

让我们从自我做起，从现在做起，用主人翁精神去武装自己，以主人翁的心态从事工作。通过每一个人的努力，让主人翁精神重新成为社会的主流精神，重新成为企业发展的主流精神。

树立主人翁精神，做企业优秀员工

在万向集团大门上，醒目地悬挂着“想主人事、干主人活、尽主人责、享主人乐”的大幅标语，万向人把这四句话作为主人翁精神实实在在的解释，而且认认真真地付诸实践。

在老板的心目中，优秀员工应该具有强烈的主人翁精神，关心集体，关心企业的发展；在工作中及时发现并反馈生产、技术、管理等各方面存在的问题，把自己的工作干好。他们往往能以集体利益为重，不过分追求个人的利益，积极主动地为企业的发展、生产管理出谋划策。

事实上，只有那些身体力行想主人事、干主人活、尽主人责的人才堪称是企业的主人，而吊儿郎当“混”企业、“泡”企业都不能算是企业的主人。

主人翁精神是一个员工应具有的素质

企业员工的主人翁精神是未来企业竞争力的标志。一个企业能否打造“百年老字号”，最致命的因素是企业的主创性和员工的主人翁精神。主人翁精神是一个员工应该具有的素质，具有这种精神的人，他的个人利益和公司利益是一致的，和公司的前途是紧紧连在一起的。

作为公司的一名员工，需要把自己的位置摆正，充分发挥主人翁精神。在工作中积极思考，灵活应变，具有“企兴我荣，企衰我耻”的意识。主人翁精神发挥好的企业会是一个充满活力、充满朝气的企业；相反，主人翁精神发挥不好的企业，只是一个机械化的运作车间，迟早会迷失在市场经济的大潮中。

同样的道理，一名员工具有主人翁精神——视工作为事业，视事业为己任，关心和爱护周围的一切，事事为企业着想，处处为企业效力。

一家大公司推出了新的产品，需要更新品牌，公司所有员工都为更换品牌的事情忙得不亦乐乎，而更换品牌的花费也非常高。其中有

一个小插曲，公司在全国有七八十面的路牌广告要更换刷新成一个新的路牌，所有的计划都在进行当中。

有一天，公司品牌更换计划的负责人黄鹤跑来跟经理说，他认为有一笔3万元的经费可以省下来，因为这七十几块路牌大小都不一样，本来是要找广告公司来帮公司做出七十多种图档，要花3万元，若自己内部的美工加班加点做个一两天，就可以做完，这笔钱就可以省下来了。

其实在这个品牌更换的过程中，这笔钱早就在预算内了，可是黄鹤以一种“把钱花在刀刃上”的心情来提出这样的建议。

一名优秀员工，会将“想主人事、干主人活、尽主人责、享主人乐”的主人翁意识深入自己的内心，并成为一种自觉行动。

邹晴大学毕业后在一家公司当秘书。她的工作就是整理、撰写、打印一些材料。很多人认为邹晴的工作单调乏味，但邹晴不觉得，她觉得自己的工作很有乐趣。

邹晴做这些工作久了，发现公司的文件存在很多问题，甚至公司的某些经营运作也存在一些问题。于是邹晴除了每天做完必做的工作外，她还留心收集有问题的一些材料，然后把它们整理分类，进行分析并写出建议。根据对能收集到的材料进行分析，她得出了一些对公司有用的信息。她把打印好的分析结果和有关证明材料一并交给了老板。

起初，邹晴的那些建议并没有引起老板的注意。一次偶然的机会，老板读到了邹晴写的那些建议，他非常吃惊，没想到一个小小的秘书，竟然如此关心公司，而且她的分析细致入微，道理明确。后来，她的建议中有不少得到采用。如果公司的每个员工都能像邹晴一样关心企业，那这个公司就不愁没有发展壮大的一天。邹晴理所当然地受到了老板的重用。虽然她认为自己只是比平常多做了一点点，但是老板却觉得她做了很多，公司需要的就是这种具有主人翁精神的员工。

主人翁精神，并不是说把自己当成企业的主人这么简单，而是以一种与公司血肉相连、心灵相通、命运相系的感觉，去做好每一件事情，去面对每一个客户，在你每一个成功或者失败的经验里面，渗透出企业以及你个人这种共同的精神气质。

努力去做一个主人翁，这不但是给企业一个发展的机会，更是给自己一个成功的机会！

做企业主人翁，实现自身价值

怎样才能实现人生价值？这是每个希冀成功的人都曾苦苦思索的问题。失败者各有原因，但成功者具有共性，那就是在他们的身上都体现出一种精神——主人翁精神。正是在主人翁精神的激励下，他们将企业的事情当作自己的事情，不计个人得失，满怀激情地工作，为企业的发展积极主动地贡献自己的力量，在企业实现目标的过程中实现了自己的人生价值。可以说，主人翁精神是实现自我价值的内在需求与不竭动力，是每一个成功者不可或缺的精神品质。

最近，一个陌生而又熟悉的名字一次次地撞击着人们的耳膜，一个年过50的老工人，一个通过29年如一日的勤奋学习成长为为企业创造上千万元的工地专家，一个将自己钻研所学的知识和技术毫无保留传授给300多位工友，一个带领着一支朝气蓬勃的学习型团队的人，他就是中国中铁一局电务公司电力工高级技师，2007年被中国铁路工程总公司授予“劳动模范”称号的窦铁成。

窦铁成从一个只有初中文化的普通电务工，成长为给企业创造上千万元效益的“电力专家”、“金牌员工”、“工人教授”，在平凡的岗位上做出了不平凡的贡献。他的先进事迹突出表现为“五种精神”，其中之一就是忠诚企业、爱企如家的主人翁精神。他坚持把工地当作自己的家，把岗位当作实现抱负的舞台，把发展企业当作实现人生价值的追求，把个人的理想追求融入到企业的发展之中。

窦铁成的徒弟李洪江刚参加工作不久，有一天，他看见窦师傅在变电所的院里拣起两颗生锈的螺丝，很不理解。

窦师傅说：“你不知道，这是宝贝！”他还认真地用油浸泡去锈，然后仔细地用塑料袋包好。

有次测试线路时，需要更换锈断的螺丝，大家很着急，怎么找都找不到合适的。

这时，只见窦师傅从身上掏出个小包，打开。李洪江一看，里面是各种各样型号规格的螺丝，上次师傅在院里拣的那两颗自然也在其中。

窦师傅乐呵呵地对李洪江说："你看，派上用场了吧！这些都是我平时收集的！"

李洪江动情地说："现在这个社会，爱企如家对很多人来说只是口号，可我师傅，真的是把企业当成自己的家了！"

窦铁成也常说："企业和国家培养了我，我愿意为企业为国家奉献一辈子。企业就是我的家，为企业做再多的事都是应该的！"

窦铁成常年就着一身工作服，在全国各地的工地上奔波，整天一身土一身泥的。在某地的一个工地上，有个业主不知道他的身份，以为他是民工，夸道：这民工能干，雇他真值！

工程完工后，这位业主想留他，许诺给予优厚的待遇。可窦铁成说："给高薪也不干。多年来是我们单位培养了我，我不能背叛！"

不难看出，窦铁成身上突出体现了爱企如家、忠诚企业的主人翁精神。窦铁成几十年如一日，凭着一颗诚挚的心，他始终忠于职守，为企业尽心尽力，无私奉献，把岗位当做自己实现抱负的舞台，把发展企业当做实现自己人生价值的途径。这种主人翁精神是他成为"金牌员工"的巨大动力。

以主人翁精神去自觉为企业的发展贡献自己的全部智慧和力量吧，这是企业发展的动力，也是个人成才的基础！

事不关己，高高挂起

事不关己，高高挂起——我只是个打工的“关我什么事，我是出来打酱油的！”是2008年新的网络流行语。

据说，关于这句话最早的出处是前段时间广州某电视台随机采访市民：“请问你对艳照门有什么看法？对某明星又有什么看法？”

某男性受访者从容应答：“关我什么事，我是出来打酱油的！”

这句话在网络间迅速流传开来。“我是出来打酱油的”，表示对某事事不关己、高高挂起的冷漠旁观姿态。

其实，在一些企业或机关团体里，类似于“关我什么事，我是出来打酱油的”口头禅也不绝于耳。比如，“不关我的事，我只是个打工的！”、“这事我管不了，我只是个小职员！”、“这个问题我没办法解决，不在我的职责范围之内”……

下面来看看人力资源专家严正说过的一个案例，这样的场面是不是经常遇见，或者经常出现在人们的视野里。

朋友想买一台笔记本电脑，于是上网浏览了某些知名品牌的网站，并看中了一款价格为人民币5699元的笔记本电脑。之后便去商场的该品牌专柜去了解，发现标价却是5999元。接待他的是一位年轻的售货员。

朋友问他：“为何你们网站上的价格是5699元，而这里的价格却是5999，是否可以优惠呢？”

售货员答道：“对不起，我们这里没有优惠，但可以送一台喷墨打印机。”

“我家里已经有了打印机，如果我不要打印机呢？”

“那我们可以优惠200元。”

“但你这样说也没有道理啊，不管怎样，你们的售价也不应该高过网站上公布的价格啊！”朋友有些激动。

“那我不知道，反正我们这里不能优惠。”售货员头也不抬。

“为什么会这样！你们经理在吗？”

“不在。”

“店长在吗？”

“也不在！”

“如果我在网站上和网友讨论这件事，对你们不是有影响吗？”

“那也没有办法，我只是个打工的！”

本例中的员工，在面对顾客对公司产品政策的不满时，没有及时安抚顾客的情绪，并认真说明缘由和积极想出解决办法，而是推卸责任说自己只是一个打工的。

在职场上，存有类似“我只是个打工的”心态的员工并不少见，他们往往只愿干自己分内的工作，对自认为本职工作以外的事不闻不问或极不情愿参与或承担，对工作缺乏最起码的热爱和责任感。

很显然，案例中这位员工的做法是值得商榷的。因为客户首先接触到的是一线员工而非经理或店长，作为一线员工，展现在客户面前的不仅仅是个人言行，更代表着一个公司的形象，如果把自己仅仅定位于“打工”的，则会自觉或不自觉地降低对自己在工作上的要求，缺乏工作的主动性和积极性，从而使自己失去发展机会甚至工作机会。试想，哪个主管会把机会给工作不积极、缺乏责任感的员工呢？

这当中，除了员工自己本身的工作心态外，企业未能给予更多的培训，也要负部分责任。企业加强对员工培训和引导只是外因，更重要的是员工个人必须端正自己的工作态度。

无论是在寥寥数人的小公司还是在多达几万人的大企业，都有一些人士气低落，出工不出力，事不关己，高高挂起。他们认为，企业是老板的或是股东的与己无关。“我是来打工的，你要我干什么就干什么。至于能不能把产品做好，产生利润，不关我的事。”这种事不关己、高高挂起的思想很普遍，对企业和组织的危害也很大。

君不见，现在一些打工者从前所在的企业就是因为他们这样对企业漠不关心，事不关己，高高挂起的人太多了才会走上倒闭之路的。

“事不关己，高高挂起”的实质是个人责任心的模糊，他们往往对不关自己职责的事务熟视无睹。看到有人私自拿走公司的物品，装作什么也没发生；遇到顾客上门投诉，为图省事，一句“这不关我的事，我只是个打工的”应付过去。

一句“这不关我的事，我只是个打工的”让你躲过一次麻烦，也让你失去一次改善自己品质的机会，长此以往，最后在责任与推脱的较量中败下阵来。

从个人发展前途的角度来看，在工作或生活之中，如果碰到一些不是自己岗位职责范围内的事务，也不要做一个置身事外的“旁观者”，而应积极、主动地为公司处理好这些事务。尽管上司没有交代，也要把它们当成自己应该履行的职责，认真、负责地把它处理妥当，这样才能成为一名优秀而出色的员工。

有一位年轻的工程师，在一家跨国公司工作。有一天早上，他到一家电器城去购买家电。正当他在挑选的时候，无意中听到有人抱怨他所服务的公司服务差劲极了。那个人越说越起劲，结果有八九个人都围过来听他讲。

当时有好几种选择。其实他正在休假，他自己还有工作要做，老婆又在等他回家。他大可以置若罔闻，只管自己的事。可是工程师却走上前去说道：“先生，很抱歉，我听到了你对这些人说的话，我就在这个公司工作。你愿不愿意给我一个机会改善这个状况？我向你保证，我们公司一定可以解决你的问题。”

那些人都非常惊讶。工程师当时并没有穿公司的制服，他掏出手机，打了个电话回公司，公司立即派出修理人员到那位顾客家中去等他，帮他把问题解决，直到他心满意足。后来工程师还多做了一步，他回去上班后，还打了个电话给那位顾客，确定他对一切都心满意足。工程师事后受到了公司负责人的高度赞扬，并号召公司全体员工向他学习。

按照一般人的想法，不是自己职责范围内的事是不会去管闲事的，遇到一些棘手的事情更是躲着走。而更多的成功者的做法恰恰相反，不管是不是自己职责范围内的事，只要是公司里的事，他是不会撒下不管的，于是他们有了后来的辉煌。

事不关己，也不能高高挂起。不管是在工作时间之内，还是在工作时间之外；也不管是身在公司，还是出门在外，都要对公司的事负责。

在工作之中，碰到一些并非我们职责范围内的工作，也要站在公司的立场上，为公司着想，而不是置身事外，采取观望态度。这样一来，所付出的努力自然会得到回报。也许暂时并不能改变“只是个打工的”身份，但前途、发展前景却是可以改变的，甚至打工者的身份将来也未必不可改变，但如果仅仅把自己定位于打工的，那就永远都只是个打工的。

你给我多少钱，我就干多少活

你给我多少钱，我就干多少活——我不能干多了在一家公司工作，公司提供一个施展才能的平台，双方一起做事，然后按规范分享劳动成果。只要规范合理，你努力的越多，所得也会越丰厚。

但是，很多人还是不明白这个道理，总是抱着一种“我是打工的，你给我多少钱，我就干多少活”这样的心态来工作。

人们经常听到他们诸如此类的牢骚话：“给了我多少钱呀？希望我做那么好，希望我做那么多！”，“凭什么呀？给我多少钱我干多少活、出多少力！”，“我干得再好，还不是为老板干的？”，“拿多少钱干多少活，我只要对得起这份工资就行了”……

有些人总是简单地从交易的角度出发，整天想着：你给我多少钱，我就给你干多少活。而且，这个多少活还是自己在心中主观定下来的，一旦所干的活超出了这个界限，他的心理就会不平衡。更可怕的是，他把这个活儿只看成是自己做了多少事情或者干了多少工作，而没有去问：“这些活儿的结果如何？都是一些什么样的活儿？”结果似乎与他无关。

当然，还有一些“聪明人”则将自己的“智慧”用在尽量的少干活儿多拿钱上。这就是为什么诸多“聪明人”在职场上频频失利的原因吧。

曾经有人这样比较中国和外国员工的职业化差距，外国员工是“我做得越多，老板给我的钱就越多，所以我要多做”；而中国员工是“老板给我多少钱，我就干多少活，所以给得少就少干。”

打工心态在现实中无处不在，他们希望干最少的活拿最多的钱，他们生怕自己干多了让别人从自己这里占了便宜。他们的信念是老板给多少钱我就干多少活，天经地义，这样才不吃亏。

一叶障目，不见泰山，其实是吃了更大的亏。因为表面看来，这些“精明人”没有吃亏，但长远来看，他们却损失“惨重”：他们逃避工作、推卸责任，这些人一辈子也很难得到提升，还不得不整天为眼前

的工资伤脑筋。其实，他们忘记了在工资背后深藏的更为珍贵的东西——工作给予了他锻炼、训练的机会，工作提升他的能力，工作丰富他的经验，在工作中他能逐渐建立起自己的品格、完美自己的职业道德，所有这一切所蕴含的是他将来提高薪水和提高职位的根本基础。

那种“短视”的“等价交换”，让“短视者”错失了诸多机会。这其实是现代版的“买椟还珠”，虽然拿到了薪水，却失去了自己的前途和信心。或许公司正在为其升职、加薪而给其更多机会去工作锻炼，但他本人却不能正视这些，因此丢掉许多获得成长、技能和经验的机会。

“老板给我多少钱，我就干多少活”，这种心态可能会葬送你的职业生涯。有个知名企业家曾坦言：现在，一些人缺乏主人翁的意识，对这些人来说，最难听的一句话莫过于“打工心态”，“给你多少钱就干多少活，绝不多干一分钱的活”，没有任何使命感。这种心态要不得，抱着这样的心态只能永远是打工的人。

“你给我多少钱，我就干多少活！”换位思考一下，如果你是老板，听了这话可能也会感到挺不舒服。多付出一点点就吃亏了吗？老板既然雇你，自然会付你报酬，不用说，他付给你的价值肯定要比你创造的价值少些，这是很正常的，他也需要一部分价值用于自己的生活和公司其他方面开销，如果公司不赢利，那公司也就生存不下去了。

在21世纪，仅有“物有所值”是不够的，你一定要“物超所值”。什么叫“物超所值”？就是你所做的工作超过老板付给你的钱。

世界500强企业日本松下集团创始人松下幸之助曾问他公司的一个员工：“如果公司付给你1000元钱的话，你应该做多少事情才对？”

这个员工回答说：“你给我1000元，我就给你做1000元的事。”

松下说：“如果真是这样的话，公司是要开除你的！因为给你1000元钱，你就做1000元的事，公司就没有利润，是在赔钱，所以公司不会要你，你自然一分薪水也领不到了。我给你1000元工资，你应该给我做2000元的事才对。”

作为员工，你要经常问自己：“怎样才能把自己的工作价值提高十倍？”如果你经常这么想，加薪不是很困难的事，如果你希望老板给你加薪300元钱，你要先问你自己有没有做3000元钱的事？只要你做到3000元，老板给你加300元是非常容易的事。假如你只做200元钱的事，你有什么理由要求老板为你加薪？假如你不愿意多做一点，老板不感觉到你有3000元的价值，那为什么要用你？假如你现在只赚500元，你希望老板给你加薪到1000元，而你不先做1000元钱的事，他为什么给你加薪？

所以，做一个员工就一定要想法多给公司创造价值或者提高自己创造价值的能力！要相信，只要你有能力给公司创造更多的价值，老板也就会相应付给你更多的回报！

成功学家拿破仑·希尔说过这样一句名言：“提供超出你所得酬劳的服务，很快，酬劳就将反超你所提供的服务。”

下面来看这个案例：一天下午，北京某知名饭店的一名工作人员送客人到机场。在候机厅里，他听到了飞机晚点的通知。原来，由于日本大阪机场上空有雾，当天去往大阪的航班因此推迟。他转念一想：从北京飞往大阪要花大约3个小时，而当时大阪机场在下午3:30就关闭了。现在这个时间，今天这趟到大阪的航班无论如何也来不及了。

他立刻打电话回饭店，将情况说了一下，让饭店做好准备。然后，他向机场的值班办公室走去。

办公室里，安排该航班的负责人正在满头大汗地打电话。果然，今天这趟飞往大阪的航班已经取消了，而航班的负责人正在为因飞机推迟而滞留的150名客人向酒店预订房间。

这个工作人员立刻向负责人作了自我介绍，希望对方将客户安排在自己所在的饭店。负责人看到报价单，发现这个单子上的价钱比别的酒店要贵，但结果却是出人意料的，他们最后选择了这个饭店。为此，该饭店整整多挣20万元的利润。

原来，无论是哪家酒店，也不能在仓促之间一下子空出那么多房间同时安排150位客人，而只有事前有所准备的这家饭店有这样的能力。

那个工作人员正是凭着这一点，为自己工作的酒店赢得了超额利润。

不要以为自己付出的比获得的要多，其实，人们努力多一点并不会失去什么，反而有了从平庸中脱身、成为优秀者的可能。归根到底，努力的最大赢家还是自己。

无论是生产车间里的普通工人，还是活跃在市场第一线的销售人员，或者是一名总经理，他们都是凭借自己的价值来获得报酬的。轻松而报酬优厚的工作，已不复存在。能为公司创造更多价值的人，得到的报酬往往也最多。

得过且过，做一天和尚撞一天钟

“做一天和尚撞一天钟——得过且过”，这是大家熟知的一句歇后语。然而，在很多企业和机关团体里，这句熟知的歇后语却演变成了很多人的对待工作时的消极打工心态。

先来看下面这则故事：有一个小和尚在寺院担任撞钟之职，按照寺院的规定，他每天必须在早上和黄昏各撞钟一次。如此半年下来，小和尚感觉撞钟的工作极其简单，倍感无聊，于是他就抱着“做一天和尚撞一天钟”的态度，应付差事。

一天，寺院住持忽然宣布要将他调到后院劈柴挑水，原因是他不能胜任撞钟之职。小和尚觉得奇怪，就很不服气地问住持：“难道我撞的钟不准时，不响亮？”

住持告诉他：“你的钟撞得固然准时，也很响亮，但是钟声空泛、疲软，没有感召力，因为你心中没有理解撞钟的意义。钟声不仅仅是寺里作息的准绳，更为重要的是唤醒沉迷众生。因此，钟声不仅要洪亮，还要圆润、浑厚、深沉、悠远。一个人心中无钟，即是无佛；如果不虔诚，怎能担当撞钟之职？”

小和尚听后，面有愧色，无话可说，只好去劈柴挑水。

其实，在一些企业里、政府机关里，类似小和尚的人是大有人在的。职场上有相当一部分人“做一天和尚撞一天钟”，抱着混日子的态度来做事。

早晨的闹钟响了好多次，某公司的销售人员方军才从床上挣扎起来，一天的痛苦工作之旅就这样开始了。

早餐还没顾得上吃，方军便匆匆忙忙地赶往公司。跨入公司的大门时，他还是神情恍惚，坐在会议室睡意蒙眬地听着领导布置工作。

上午，方军被安排拜访客户，但出去时却忘了带客户需要的资料，结果遭到拒绝和冷遇，一笔订单被他搞砸了。这时他的心情简直糟透了，好像世界末日就要来临似的。

下午，方军回到公司，懒懒地坐在办公桌前给客户打着回访电话，心里却想着下班去哪里消遣，晚饭吃些什么。下班时填工作报表，他胡乱地写上几笔，便飞奔出公司。就这样，方军一天的工作结束了。

一年365天，一天24小时，一小时60分钟……方军就这样做一天和尚撞一天钟，得过且过。他从不花时间学习，懒惰、思想消极，没有明确的目标和计划；从不反省自己一天做了些什么，有哪些经验、教训；从不认真研究自己的产品和竞争对手；从不用心去想一想在销售产品的过程中为顾客带来了什么样的服务和满足，顾客为什么会拒绝……这就是方军的真实工作写照。

到了月底结算工资，怎么这么少？真没意思，看来该换地方了，于是方军非常牛气地炒了老板的鱿鱼。两年下来，他换了五六个公司。日复一日，年复一年，时间就这样流逝了。结果方军是“三个一工程”：一事无成，一无所获，一穷二白！

“什么样的心态造就什么样的人生”，我们平时面对工作以什么样的心态去面对呢？一种人认为是在为老板打工，得过且过，做一天和尚撞一天钟，完成自己的工作就行了，有这种思想的人的职业生涯相信也不会有大的进步；另一种是做事业的心态，不单单把工作看做一种职业，而是看作自己的事业，相信这种人在完成工作的同时自己也在不断取得进步。

人力资源专家党向阳在《现代企业文化》杂志上说：“敲钟是小和尚的必修课，工作是企业员工的必修课，我们更应该深刻地反思我们为什么而工作？究竟是为了薪酬、理想和抱负，还是为了自己和企业的未来而工作呢？其实我们每个人不仅仅是为了自己的薪酬回报而努力，同时也是为了实现自己的理想，为了创造未来而努力。既然我们身置其中，那么就应该全力投入，就应该做好每一件事情。而绝对不应该以旁观者角色或是指指点点，或是牢骚满腹。”

我们每个人从事的工作其实就好比小和尚面前的钟，如何敲钟，如何干那份工作，大抵有三种态度：

一是坐在钟前，人在“心”不在，想敲就敲，不想敲就不敲，属于自己的那一份工作，能混过去就尽量混，反正能拿到工资，不混白不混；

二是人在“神”不在，每天按照规定，把钟敲响就行，把交给自己的任务草草完成就可以，至于质量如何，效果怎样不会想太多，任务之外的工作，更是看不见，懒得去动；

三是人在“心”也在，把钟敲好，敲的能唤醒沉迷的众生，也就是想办法把工作做到完美，达到“没有最好，只有更好”，或者“努力超越、追求卓越”的程度，尽自己最大的努力，用自己的爱心、用自己的智慧把从事的工作干得很漂亮。

这三种表现里，当然最希望第三种能成为主流，因为只有这样，企业才能发展，民族才能兴旺，国家才能强盛起来。

而要达到第三种境界，就需要让人人都能心中有“钟”！

尽管如今的竞争日趋激烈，但企业和组织机关里仍会有这样一些员工，他们对待自己的工作总是不能尽职尽责，而是抱着“混”的态度。得过且过，做一天和尚撞一天钟，上一天班拿一天工资，这样的打工仔心态，你真能“混”得下去吗?

试想，一个人抱着“混”的态度，如果让他去做一线工人，他一定得过且过、粗制滥造，做出的产品即使暂时合格，也不会是精品，这与企业的宏伟目标是格格不入、水火不容的。如果让他去看大门，他一定萎靡不振，绝对不能代表企业形象。这样的人面临的命运就是下岗。

美国通用电气前掌门人杰克·韦尔奇以优胜劣汰的原则把通用电气打造成著名的人才工厂，他曾经说，在一个卓越的企业里，有20％的人是卓越的，有70％的人是合格的，还有10％的人是一定要淘汰的。杰克·韦尔奇这样解释道，如果这10％的人不拿掉，对那20％的卓越人

员和70％的合格人员是不公平的。他说的这10％的人就是那些抱着“混”的心态而又碌碌无为的人。杰克·韦尔奇认为，让一个抱着“混”的心态的人下岗，不仅对企业有百利无一害，而且对其本人也有一定的帮教作用。只有让他下岗或培训改造，他才可能真正意识到人为什么活着，人活着的真正意义是什么，他才可能摒弃打工心态，树立起主人翁的意识，提高自己的敬业精神。因此而奋发图强、振作精神、务实谦学、追求进步、增长才华，做一个有用的人。

那些得过且过，做一天和尚撞一天钟的人，固然对企业和老板是一种损害，但长此以往，无异于降低自己的价值，使自己的生命枯萎，将自己的希望断送，使自己维持在一种低档次的生活水平上，过着一种庸庸碌碌、牢骚不断的生活，并因此而埋没了自己的才能，湮没了生命应该有的那种创造力。

因此，无论你从事什么工作，都要从根本上去除得过且过，做一天和尚撞一天钟的心态，以高度责任感和主人翁精神去热爱自己的工作，扎实工作。这也是我们走向成功的关键一步。

刘成大学毕业后应聘到一个研究所工作，研究所里有许多人是博士学位。然而，这些人都不太敬业，对本职工作不认真，不是玩乐，就是搞兼职，得过且过地在研究所里混日子。刘成并没有以他们为榜样，而是扎扎实实地工作，苦干业务。由于努力，一年后就成了所里的“顶梁柱”。第二年，又提拔为副所长。

一个有主人翁精神的员工，站在一群得过且过的员工中间，自然中鹤立鸡群，自然会得到重视，受到老板的重用并得到提拔。

投机取巧，老板在与不在两个样

这是一个许多人都耳熟能详的场景：

一家公司的老板出差了，这一去就是半个月。于是，办公室发生了细微变化，老板走后所有的人似乎都松了一口气。第一天有人开始到处走动，有人开始不时地聊天，过了几天，大家的话题越来越丰富了，休息室里有人把喝茶喝咖啡的时间从以前端一杯就走，变成了坐着慢慢品尝。似乎大多数人都为自己找到了“不用着急”的理由。

又过了几天，办公室里开始出现一些混乱，因为工作毕竟需要集体合作，没有了老板的督促，没有了统一的进度，工作进度变得十分的缓慢。渐渐地，有人叹息要是老板在就好了……

为什么会有这种现象出现呢？其实这正反映了许多人的一种心态。很多员工在工作的时候眼睛总是盯着“上面”，心思不是放在工作上，而是放在老板身上，当然他们不是想着为老板为公司做好工作，而是看老板在不在，老板在时一个样，老板不在时又一个样，只做表面文章。这种人往往心存歪念，当着老板的面就拼命干，老板不在时就不干；老板在场时总是规规矩矩，老板不在时就为所欲为。

投机取巧是很多人都容易犯的毛病，他们为自己会投机取巧而沾沾自喜。殊不知，这样只会害了自己。来看看下面的故事，看看他们是不是就在你身边。

林一是一家大型咨询公司的员工，同事都说他聪明。只要老总在，林一工作总是非常卖力，干完自己的工作，还帮着别人做一些事情。看到林一表现得这么好，老总很高兴，并打算提拔他。可是，只要老总不在，林一就觉得应该松口气，放松放松。林一觉得只要让老总看到自己努力工作就行，老总不在时，上网聊聊天，看看与工作无关的报纸或杂志，或和同事乱侃一通都无所谓。

天下没有不透风的墙，他的表现终于让老总知道了。有一天，老总刚出去就杀了个回马枪，当时林一正上网聊天，让老总逮了个正

着。等待林一的将是什么？大家可想而知了。

在现实生活中，人们对待工作难免会有这样的想法：公司属于老板，自己只是一个打工的，没必要拼死拼活，那么卖力苦干。他们用一种对付的心理去工作，当着老板的面，工作积极，忠心耿耿，是一位非常优秀的员工；可是一旦老板不在，他们便会表现出懈怠、懒惰、自私甚至有些丑恶的一面。

老板不在的时候，有的人认为这是最轻松、最自由自在、最没有压力的时候；有的人把它看做是考验自己对企业的忠诚度、衡量自己的工作态度和工作责任心的时候。应该讲，在以制度管人、以考核制约人的今天，老板不在并不意味着完全失去了对公司、对员工的管理和控制。因此，老板不在时员工更应该摆正自己的心态和位置，自动做自己的老板，自发做公司的主人，绝不能因为脱离了老板的管理和监督就放任自流，想干啥就干啥，想偷懒就偷懒。

勤奋工作应该是发自内心的，是自动自发的，而不是受逼的，你的任何业绩都是自己努力的结果，你不能仅仅是做出样子来给老板看，老板要的实际业绩和工作效果，只有勤奋才能使自己一步步走向成功与卓越。在老板不在的时候，如果干出比平时更突出的成绩来，就更能获得老板的信任和重用，进而得到的机会更多。

要自觉做到老板在与不在一个样，关键又是什么？关键要解决的还是工作态度问题，而良好的、积极的工作态度取决于对工作正确的认知。首先，公司是个人甚至家庭生活保障的来源，是人们衣食所需、精神所托的地方，是人们在社会单元里成长进步的细胞。其次，公司是人们每天工作、学习、创业、成长的地方，公司为人们提供了个人发展的空间和平台，是公司让我们得以成长，并因此使我们的生活变得丰富多彩，为将来更美好的发展提供可能。所以，我们应意识到是在为自己而工作，并且，工作带给我们最重要的不是薪水和升迁，而是通过工作的耳濡目染获得大量的知识和经验，这将是工作给予我们最有价值的报酬。

明白了这两点，就会把工作当做事业来做。这时，老板在与不在无关紧要。因为，我们是在公司提供的平台上发挥所能，在付出时间和精力后，同时也提高了自身的能力，我们知道自己该干什么，不该干什么，不被周围的环境所影响，也不会过分计较个人得失。把工作当做事业来做，工作时自然就有了主动性，有了责任心，有了满腔热情，这样，不管老板在不在身边，我们都会认真负责，做好每一项工作。

如果一个员工总是认为工作是为老板干，干活仅仅是为了拿一份工资，为了养家糊口，没有更高的追求，趁着老板不在的时候推卸责任、偷懒、影响他人，这样的员工在公司就无一点价值，在竞争中就有被淘汰的可能。

老板在场也好，不在场也好，作为一个合格的员工，都应该勤勤恳恳地把工作做好。要知道，工作不是做给领导或老板看的，?是给自己做的，不管老板在不在场，都必须做好。

一个优秀的员工会做到老板在与不在一个样，甚至会在老板不在的时候，工作更负责任，更加勤奋，更加努力，这样有高度自觉性的员工，就能立于不败之地，使自己的人生永远充满灿烂和辉煌。

做事不用心，敷衍了事

在一些企业和组织机关里，一些人做事总是不用心，对工作能敷衍就敷衍、能应付就应付、能逃避就逃避。“粗心、懒散、草率”等这样一些字眼，是他们工作的主要表现。以这样的态度去工作，其结果可想而知。

人类的历史，充满着由于疏忽、畏难、敷衍、偷懒、轻率而造成的可怕惨剧。

1986年1月28日，美国的“挑战者号”航天飞船刚升空就发生了爆炸事件，包括两名女宇航员在内的七名宇航员在这次事故中罹难。调查的结果是因一个O型封环在低温下失效所致。失效的封环使炽热的气体点燃了外部燃料罐中的燃料。尽管在发射前夕有些工程师警告不要在冷天发射，但是由于发射已被推迟了五次，所以警告未能引起重视。这次事件是人类航天史上最严重的一次载人航天事故，一些人员对于技术人员的建议敷衍了事，结果却造成直接经济损失12亿美元，并使航天飞机停飞近三年。

像这种因工作中敷衍了事而引起的悲剧，在世界上每天都会上演。

有一家服装厂的一名业务员为单位订购一批羊皮，合同条款本应是“每张大于4平方尺。有疤痕的不要。”然而这名业务员粗心大意，把句号写成了顿号，成了“每张大于4平方尺、有疤痕的不要。”结果供货商钻了空子，发来的羊皮都是小于4平方尺的，使服装厂哑巴吃黄连，有苦说不出，损失惨重。

当今时代，企业与企业之间竞争越来越激烈，只要员工在工作中不用心，有一丁点儿不负责任，就有可能导致整个企业蒙受巨大损失。

敷衍了事的人不只是工作起来效率较低，自己阻碍了自己发展和进步的道路，而且会给人们留下做事情不负责任、工作粗心大意的坏

印象，从而很难获得上司的信任和重用，自然也就无法获得同事的尊重。所以，敷衍工作，实在是摧毁理想、堕落生活、阻碍前进的大敌。

一位哲学家说过：“不论你手边有任何工作，都要用心去做。这样，你每天才会取得一定的进步。”

失败的最大祸根就是养成了敷衍了事的习惯，而成功的最好方法就是把任何事情都做得精益求精、尽善尽美，让自己经手的每一件事，都贴上“卓越”的标签。

用心工作，最大的受益者是自己；敷衍工作，最大的受害者也必定是自己。大部分人总是渴望自己得到提升，得到加薪，但却在工作中依旧抱着为老板打工，只是完成任务，甚至敷衍、马马虎虎的工作态度，似乎他们并不知道职位的晋升是建立在忠实履行日常工作，用心做好每一件事的基础上的。只有尽职尽责、用心做好目前的工作，才能使你获得价值的提升。

在一家世界500强的公司大楼里雕刻着这样一句格言：“在此，一切都追求尽善尽美。”这应该成为我们每一个人做任何一项工作的态度。无论我们在从事多么枯燥、多么单调、多么细微的工作，都要竭尽全力，用心去做，以求得尽善尽美的结果，那么我们自己、我们的公司、我们的社会就会取得长足的进步。

做事用心不是高不可攀的难事，做事用心只是一种心态，做事用心只是一种选择！

在海尔集团时，曾发生过这样一件事情：为了发展海尔整体卫浴设施的生产，1997年8月，33岁的魏小娥被派往日本，学习掌握世界先进的整体卫生间生产技术。在学习期间，魏小娥注意到，日本人试模期废品率一般都在30%～60%，设备调试正常后，废品率为2%。

“为什么不把合格率提高到100%？”魏小娥问日本的技术人员。

“100%？你觉得可能吗？”日本人反问。

从对话中，魏小娥意识到，不是日本人能力不行，而是思想上的桎梏使他们停滞于2%。作为一个海尔人，魏小娥的标准是100%，即“要么不干，要干就要争第一”。她拼命地利用每一分每一秒的学习时间，3周后，她带着先进的技术知识和赶超日本人的信念回到了海尔。

时隔半年，日本模具专家宫川先生来华访问见到了“徒弟”魏小娥，她此时已是卫浴分厂的厂长。面对着一尘不染的生产现场、操作熟悉的员工和100%合格的产品，他惊呆了，反过来向徒弟请教问题。

“有几个问题曾经使我绞尽脑汁地想办法解决，但最终没有成功。日本卫浴产品的现场脏乱不堪，我们一直想做得更好一些，只是难度太大了。你们是怎么做到现场清洁的？100%的合格率是我们连想都不敢想的，对我们来说，2%的废品率、5%的不良品率天经地义，你们又是怎样提高产品合格率的呢？”

“用心。”魏小娥简单的回答又让宫川先生大吃一惊。

用心，看似简单，其实不简单。

原来，魏小娥从日本学习归国之后，便开始重点抓卫浴分厂的模具质量工作。魏小娥在实寮中把2%放大成100%去认识。比如她发现，有的产品成型后有不易察觉的黑点，就马上召集员工商量对策。有的员工说：“这个黑点不仔细看根本看不见，再说，经过修补后完全可以修掉……”

魏小娥说：“这些有黑点的产品万一流向市场，就会影响海尔的美誉度，用户能拿着放大镜、听诊器去买冰箱，也会拿着这些东西来买卫浴设施。所以，既是‘白璧’就不能有‘微瑕’，产生这个小黑点的原因就是我们的现场不能做到一尘不染。”

不管是工作日还是节假日，魏小娥紧绷的质量之弦从来没有放松过。有一次在试模的前一天，魏小娥在原料中发现了一根头发，这无疑是操作工在工作中无意间掉进去的。一根头发丝就是废品的定时炸

弹，万一混进原料中就会出现废品。魏小娥马上给操作工统一制作了白衣和白帽，而且要求大家统一剪短发。

就这样，在魏小娥的努力下，2％的责任得到了100％的落实，2％的可能被一一杜绝。终于，100％这个被日本人认为是“不可能”的产品合格率，魏小娥做到了。

在工作中，如果我们都能够像魏小娥这样用心认真，也一定能成为第二个“魏小娥”。只要用心去做，我们也可以做得更好！

用心工作的员工是企业的财富，也是企业真正需要的人。一个用力工作的人，只能做到称职；只有用心工作的人，才能达到优秀。用心工作是一种工作态度，更是一种工作方法和工作哲学。从平凡到优秀，其实只有一个秘诀，那就是工作上要用心一点，再用心一点。只要用心去做，每个人都能在工作中做得出色，都能成为企业最优秀的员工。

办事拖拉，效率低下

在现代职场中，抱着“今天实在太苦太累太疲倦了，明天再来做吧。”这种想法的人很多。殊不知，明天还有明天的新工作，所以这样积累下来的工作就会越来越多。

一些职场中的人有一个很不好的拖延工作作风，本来可以随手处理的事，却拖得几天几周办不了；几天内可以办的事，却几个月不见踪影。今天该做的事拖到明天完成，现在该打的电话等到一两个小时以后才打，这个月该完成的报表拖到下个月，这个季度该达到的进度要等到下一个季度。

还有的人对需要解决的问题有意识地“踢皮球”，你踢向我，我踢向你，这样导致工作效率极低。

世界上每个人都有推后任务或工作的冲动，每个人都会在不同程度上拖延工作。它导致项目推迟，工作无法按时进行……

“等一会儿再做，我现在正忙着呢。”这是我们经常听到的拖延借口。其实，有些员工在说这些话时，手头上正干着无关紧要的事情，如电话聊天，或上网娱乐，或打游戏。有些员工让“办事拖延”这种惰性成了自己习以为常的工作方式。因此，他们总是明日复明日，结果终身碌碌无为。

小张是一家公司的办公室文员，同时也是老板的秘书。

有一次，老板一早交给他一大沓材料，让他写一份讲话稿，字数5000字左右。这是公司上半年的各项总结材料，内容繁杂，条理不清，光看材料就花掉了他大半天的时间，直到快下班了小张还没有开始动手写。不过，他还是按时下班了。

小张当时想，反正老板也没有限定时间，第二天再写也不迟。没想到第二天，其他的事情把他忙得团团转，根本没有时间写，第三天仍然没有时间。直到第四天，小张才开始动手写。没想到的是，他正

不停地敲击键盘时，老板的电话过来了：“讲话稿下午下班时送到我办公室。”

小张一下子抓了狂，下午眼看就要到了，肯定是无法按时完成了。当他推迟了一天，拿着打印好的材料交给老板时，老板的脸色明显不悦：“拖的时间太长了，这种事情以后要抓紧！”

小张立刻保证：“好的，一定。”然后灰溜溜地退了出来。

拖延使你要处理的问题越积越多，每天对着桌面上堆积如山的未处理的工作，却不知从何下手，结果往往是丢了这件忘了那件，一件不成又半途而废，费时费力，结果问题是越来越多。

拖延还会使你前途黯淡，与晋升无缘。一个老板绝不会一而再，再而三地容忍部下办事拖拉，不讲求实效，做不出什么业绩来。老板需要的是强有力的辅助者，而不是优柔寡断的跟随者。

拖延是一种极其有害于人们日常生活与事业的恶习，更是想做一番丰功伟业的人的大敌。

“拖”是人的通病，也是大病，因为它会拖掉你成功的机会。假如你应该打一个电话给客户，但由于拖延的习惯，你没有打这个电话。你的工作可能因为没打这个电话而延误，你的公司也可能因这个电话而蒙受损失。有时候一个企业家会因为没能及时做出关键性的决定，错过了最佳时机而惨遭失败；一个病人延误了看病的时间，会给生命带来无法挽回的损失。拖延这个坏习惯看似无碍大局，实则是个能够让你的抱负落空的恶棍。

我们常常因为拖延时间而心生悔意，然而下一次又会惯性地拖延下去。几次三番之后，我们竟视这种恶习为平常之事，以致漠视了它对工作的危害。

事实上，拖延绝不是一种无所谓的耽搁。一个公司很有可能因为短暂的拖延而损失惨重，这并非危言耸听。

老李是一家药厂质量监督部门的负责人，工作几年来一直兢兢业业，颇得领导的赏识。由于老李工作谨慎认真，该药厂生产的药几乎

很少出现质量问题。因此，药厂的生产规模日益扩大，效益不断增长，老李的工作量也越来越大。

有一次，一批新感冒药经审核投放市场后，有部分消费者反映吃完之后有不适反应。厂长找到老李，让他尽快查明原因，并采取相应措施，给消费者一个答复。

可是老李当时以为既然该药已经通过了双重检查，有问题的概率应该很小，部分不良反应属正常现象，因此并没太放在心上。他觉得过两天再处理也无所谓，还是先把手头其他重要事做完要紧。结果没想到，几天之后，问题越来越严重，出现不良反应的人越来越多。并且有人开始投诉该药厂。一时间，闹得沸沸扬扬，药厂名誉一落千丈。厂长知道老李没有及时处理这件事之后非常生气，严厉地批评了他，并免去他部门主任的职务，还扣掉他一年的奖金。

而且，老李不知道，本来厂长是打算下个月起提升他当副厂长的，结果就是因为他一时的拖延而自毁了大好前程。

可见，拖延?不是一种无所谓的耽搁，它足以毁掉一个人甚至一个公司的前程。虽然老李平时工作表现非常好，但这却并不能弥补他一时工作拖延所造成的严重后果。他的拖延不仅毁了自己也毁了整个药厂。

无论是公司还是个人，没有在关键时刻及时做出决定或行动，而让事情拖延下去，这会给自身带来严重的伤害。那些经常说“唉，这件事情很烦人，还有其他的事等着做，先做其他的事情吧”的人，总是奢望随着时间的流逝，难题会自动消失或有另外的人解决它，须知这不过是自欺欺人。

事实上，拖延并不能使问题消失，也不能使解决问题变得容易起来，而只会使问题深化，给工作造成严重的危害。没解决的问题，会由小变大、由简单变复杂，像滚雪球那样越滚越大，解决起来也越来越难。而且，没有任何人会为我们承担拖延的损失，拖延的后果可想而知。

有心理学家指出，办事拖延、效率低下主要缘于这样的打工心态：

首先，拖延的人对完成工作过于自信。他们总会说："着什么急啊，这个工作我做了几年了，总能完成。"至于这期间会不会发生变故，他们统统不考虑，于是能一天干完的活非分成几天干。

其次，完成工作后愉悦感低。拥有这种心态的员工，就像动画片中的"不高兴"。由于某种原因，如厌倦工作、失去激情、任务难度大、人际关系紧张等，他们在接手工作时就已经把脑袋扭向了一边，心里嘀咕着"不高兴，不想做。"不快感浇灭了工作的热情，当然能拖一天算一天。

再次，对可能获得的奖励和犒劳的期望值低。人们在绝大多数情况下，都是在按部就班地工作，完成了该任务，获得多少回报基本上是固定的，也是人们所能预期的。只有少数特殊的工作才会给人带来更高的奖励。因此，人们在适应了惯常工作之后，就容易产生"早做晚做，薪水都一样"的想法，也会导致拖拉、效率低下。

拖延也是一种消极的心态，它来自于软弱、自私自利和犹豫不决。而这样的心态，往往会使问题的难度增加一百倍。有一个针锋相对的方法可以帮助人们克服拖延恶习，那就是每天从一件明确具体的工作开始，立即去做，主动去做。

中国有句格言，叫做"今日事，今日毕"。身在职场，必须养成随手处理事情的作风，不能依赖着明日。富兰克林说："把握今日等于拥有两倍明日。"所以应该经常抱着"必须把握今日去做完它，一点也不可懒惰"的想法去努力才行。

歌德曾说过："把握住现在的瞬间，把你想要完成的事物或理想，从现在开始做起。只有勇敢的人身上才会赋有天才、能力和魅力。因此只要做下去就好，在做的历程当中，你的心态就会越来越成熟。不久之后你的工作就可以顺利完成了。"

曾有一位打工者在年尾受到老板忠告说：“希望从明年开始，你能好好认真地做下去。”可是那位打工仔却回答说：“不！我要从今天开始就好好地认真工作。”虽然告诉你明年，其实就是要你现在开始的意思。不从今天开始而从明天开始，好像也不错，然而还是要有“就从今天开始”的精神才是最重要的。

拖延是一种恶习，唯一的解决方法是不要拖延，现在就去做！

这山望着那山高，频繁跳槽

“跳槽”这个词近几年在我国特别得宠，许多年轻人都把“跳槽”挂在嘴边，只要别的单位的待遇比现在的好，就立马“跳槽”。

不仅年轻人换工作如同走马灯，中年人也不甘寂寞，名片常换常新。“跳槽”现象在各类企业中屡见不鲜。

很多公司不惜代价对员工进行培训，但是当员工们积累了一定的工作经验后，经常是不打一声招呼就跳槽而去。

有一个销售主管，年底时，一拿到年终奖后，就带着自己的下属一起跳槽到了竞争对手的公司。这件事发生得太突然了。对于他们的离职，老板十分恼火，同事们也非常震惊。

在职场上，很多人往往会存在着“这山望着那山高”的心态。或者由于自己所在企业在培训机会、晋升空间等体制的不够完善；或者觉得单位给的待遇太低，希望谋到一份薪水、福利都非常优厚的工作；或者觉得自己的能力在单位没有受到领导的充分肯定，而心生“怀才不遇”之感；或者嫌自己的工作单调乏味，希望跳槽以后找到一份有趣而富于变化的理想工作；或者由于自己在单位里的人际关系不顺畅，这时候看到别的企业在招聘，就非常容易受到这些招聘信息所吸引，心里始终抱着“下家肯定比这家强”的念头，也顾不及考虑自身的实际情况草率跳槽。

他们大都抱着这样的想法：现在的工作只是跳板，时刻准备着跳到薪水更好的单位。他们没有一种与企业共同成长的志向。这些人在人生发展上，不是强调自我努力，而是把找到一个可以少干活多拿钱的企业作为目标，这山望着那山高，不停地跳槽。

频繁跳槽到底害了谁

先来看“独之秀的职业顾问”曾介绍了一个典型案例：

4年前，小郑本科毕业，因为她本人的实力比较强，毕业后很快就找到一份不错的单位——一家外商独资的食品公司，她主要从事产品

策划工作。以前读书的时候，她就是学校校报的编辑，写得一手好文章，人长得也很漂亮，在学校也算是风云人物。到了工作岗位，年轻的她就像一颗“开心果”，给部门带来了许多活力与快乐，使得同事们的工作热情都有所提高，领导也非常欣赏她，自然而然小郑也非常受重用。

在这家企业工作了大半年之后，她被另一家外企看中，出于对自己发展前景的考虑，她选择了跳槽。很快她就在这家外企上岗了，刚开始，外企正规的管理和规范的统筹让她非常满意，可是工作不到4个月，她开始觉得朝九晚五的生活很无趣，最重要的是自己设计方案总是得不到认可，常常改了又改最后上司还是不满意，可是最终定下来的方案小郑觉得并不理想。这对她的自信心是个很大的打击，于是她提交了辞职信。

就这样，小郑频繁跳槽，5年下来，她已经换了9份工作。前不久因为和领导在一些事情上有了点小矛盾，现在她又想着跳槽了。她很矛盾，为什么一些能力不如自己的人现在有一份非常好的工作，自己辛苦奋斗了这么多年却一事无成？自己也曾经做了一个单位的领导层，自己的这9份工作，每份工作也相当不错，为什么自己就待不长呢？

事实上，很大一部分人像小郑一样，不但没有越跳越高、越跳越好，反而因为频繁地换工作，公司因怕泄露机密等原因，不敢对他们委以重任。由于他们过于热衷“跳槽”，对工作三心二意，很容易失去上司的信任。

一位人力资源部经理不无感慨地说：“当我看到申请人员的简历上写着一连串的工作经历，而且在短短的时间内，我的第一感觉就是他的工作换得太频繁了，频繁地换工作并不代表一个人工作经验丰富，而是更说明了一个人的适应性很差或者工作能力低，如果他能快速适应一份工作，就不会轻易离开，因为换一份工作的成本也是很大的。这样频繁跳槽的人，不能给人一种安全感和信任感。一个什么工作都

做不长久的人，让人想到不会是公司的问题而是他个人的问题。第一，他的工作能力值得怀疑；第二，他对企业的忠诚度值得怀疑；第三，我不能肯定他会在我的公司做得长久。所以这样的人，我们在录用时顾虑就比较多。”

维亚康姆中国公司总裁、《财富》杂志评出的“25位全球企业新星”之一李亦非，在谈论如何聘用新人时这样表示：“有的人为了逃避压力去换工作，我招聘人的时候，从简历上可以看得出来，有人一年换一份工作，或者几个月换一份工作。这样的人我是绝对不会聘用的，因为我知道他是一个碰到压力就会逃避的人。而如果一个人碰到困难就选择辞职的话，那他一辈子都是一个失败者。”

员工频繁地跳槽直接受到损害的是企业，但从更深层的角度来看，对员工的伤害更深，无论是个人资源的积累，还是所养成的“这山望着那山高”的习惯，都会使员工的价值有所降低。频繁跳槽，不利于自己的经验积累和进步，重要的一点是，难以取得老板的信任。

一位过来人回首往事时说道：“跳槽，是我为年轻付出的代价。当时我在一个公司积累了一定的工作经验以后，经常是不打一声招呼就跳槽而去。结果，跳来跳去，现在老板在看过我的履历表后，从不愿交付我重要的任务。回过头来看，如果让我重新选择，我可能不会换。至少不会换这么多。”

所以，作为一名年轻员工，永远要记住，随便跳槽是职场大忌，不要动不动就用跳槽来改变自己的境遇。相反，你可以在现在的岗位上勤恳工作，努力提高自己各方面的能力，这样才能更好更快地接近成功。如果你一年之内连续换了好几份工作，老板就会想：“这人的忠诚度恐怕有问题……”一旦给老板留下这样的印象，你日后的麻烦可就大了。

抱有打工心态，以公司为跳板的想法，导致了很多人甚至是频繁地跳槽，而这样做的弊端也是显而易见的。有职业专家对此作了如下3点分析：

（1）对工作不利。一个人到一个单位报到后，从接受任务到熟悉业务，要有一个过程。想在工作中做出成绩，有所建树，需要的时间更长。如果频繁跳槽，对业务刚有点熟悉，又去了新的单位，有的还变换了工种、专业，又要重起炉灶重开张。跳来跳去，始终处在陌生的工作环境之中，不断需要从头开始、重新学习，这对工作是极为不利的。

（2）对自己的进步不利。要做好一件事，都要全身心地投入。有句话叫“板凳要坐十年冷”，就是说要十年、几十年如一日地刻苦钻研、埋头工作，才能使自己不断提高、进步。如果终日见异思迁，这山望着那山高，心思不定，坐凳不热，怎么能提高自己的学术水平和业务能力呢？如果一味为了个人的利益而不安心工作，频繁跳槽，还会影响自己的形象和声誉，使用人单位对你侧目而视。

（3）对用人单位不利。用人单位把任务交给你，指望你挑大梁，担主角，而你却半途而废，撒手他去，岂不要给用人单位带来麻烦有时还会造成损失呢。

成绩是做出来的，不是“跳”出来的。频繁跳槽，实不足取。

经常跳槽容易丧失职业竞争力

跳槽，作为大多数职场人士为了寻求更大的发展空间，更好的薪资待遇，更有价值的晋升途径的一种手段。其时机把握度的好坏，使一部分职业人在进行这个环节的时候的确谋求到了发展，可也有的职业人在这个环节中破坏了职业发展连贯性，丧失了职业竞争力。

刘丽丽的外号是“跳跳糖”，3年中换了5份不同的工作。最开始在学校当老师的她没一个月就失去了兴趣，抱怨整天辛苦、麻烦，而工资又少得可怜。于是，她一咬牙，连档案都不要了，跳进了一家公司。

进公司后，她的收入提高了，精神焕发，就像变了一个人一样。可没多久，大概1年左右，她又颓废了，她常抱怨说：“我的老板是个暴发户，比周扒皮还周扒皮！整天地干活、加班，他还总拿各种标准来威胁你，动不动就有被炒的危险，真是受够了！”

此后，“跳跳糖”又因为人际关系、收入、环境等问题经历了无数次的跳槽，用她的话来说，“没有跳过槽的人是没有价值的人。”

可事实证明，她是不断跳槽的人，也未见得跳出了多少价值。而且，更重要的是，在她不断的跳槽之中丧失了很多职业上的持续积累，尽管她对目前的收入还算满意，但随着年龄的增长，要想继续攀升更好的职位和薪水却显得有点底子薄弱。

季小姐学的是计算机专业，在一家公司干得好好的。由于个性太强，很快厌倦了自己的工作。在没有和亲朋好友仔细商量，自己没有认真考虑的情况下，就贸然跳槽到了另一家公司。直至她穿起了职业装，才为周围知晓。

可季小姐新去的这家公司是专营五金、建材类的，虽然有电脑房，但其实只是其他科室十几台早已淘汰的电脑，而且老是“死机”，让她忙于“抢救”。一个月下来，季小姐几乎每天总是重复着这样的工

作。这样的工作让季小姐很后悔，这样的工作既低级繁琐又让她专业知识得不到增加，让她职业竞争力大打折扣。

跳槽时不能忽略的一点，就是不要让职业道路失去连续性。因为，职业生涯具有螺旋上升性，最讲究“连续”。除非是你打算彻底改行，否则如果你的职业生涯出现断层，或者一个发展良好的职业道路，突然掉转行进方向，对于你的职业发展都是一种“倒退”。毕竟，以往的积累是你作为一个职业人最宝贵的财富。

缺乏职业可持续发展的跳槽，会使自己陷于不利的局面，会使自己丧失职业竞争力。

与其频繁跳槽，不如将一口井挖深

大多数跳槽者都存在单纯以薪资为导向的盲目性。金钱至上的心理，使那些跳槽者忽略了跳槽后的工作对自己适合的程度，忽略了自己的工作经验是否能得到延续和增加，以及是否有利于自己整体职业生涯的发展。盲目以薪金为跳槽的心态使跳槽失败的多，成功的少。

因此，要想自己有所作为，在看准一个岗位后，必须首先安心本职工作，同时要扬长补短，要将一口井挖深。

10年前，一批大学生被分到了一家集体企业。没多久，这家集体企业由于产品老化、管理不善濒临倒闭。大学生们纷纷跳槽，远离而去。唯有一位大学生，义无反顾地留了下来，每月只拿几百元的基本工资，吃睡在工厂里，没日没夜地为企业设计和开发市场上适销对路的新产品。几年后，这家企业终于恢复了生机，并且日益发展壮大。如今，这家集体企业已拥有上亿元资产。职工们十分拥戴这位大学生——现在已是该企业的董事长和总经理。这位大企业董事长今年只有32岁。在问起他当初的决定时，他认真地说：“成功，不一定要靠跳槽。”

现在有少数年轻大学生，刚走上工作岗位，虽然不乏才华，但心思浮躁。在这家公司才做一二年时间，就嫌不被领导重用、环境差、收入低等，跳槽到另一家公司。这样跳来跳去、频繁跳槽，今天做推

销，明天做广告，后天做房地产经纪人……就像挖井一样，尽管挖了许多口井，但都挖得不够深，总是没有挖出水来。所以，作为年轻人，要懂得这样一个道理："要成功，就要敬业爱岗。"将一口井挖深，实实在在地埋头苦干，才能闯出属于自己的一片天地。

跳槽需三思而后行

在竞争日益激烈、人才流动逐渐增大的现代职场，跳槽对每个公司员工来说都是难免的。没有人会在一个公司待一辈子，"人往高处走，水往低处流"，每个人都希望踏上更高的台阶，选择一份最适合自己能力、兴趣爱好和个性特征的工作。

跳槽对人的职业发展而言是一把双刃剑。过于频繁地更换单位或者工作，会不利于专业经验和技能的积累。跳槽往往是吃力不讨好的事情，找寻新的工作既花时间，又需付出更大的努力。

但这并不是意味着跳槽是绝对不可以的。只有出现下列情况这一，经过努力而无法改善，便可以考虑跳槽。

没有发展空间；对目前的工作缺乏激情或者兴趣；公司面临倒闭；不能胜任现在的工作；损害健康的工作；能带来实质性变化和质的飞跃的更好的机会。

古人曾言："利不十者为易业，功不百者不变常。"在一个有根基的企业发展10年，绝对比一个又一个企业度过10年更有成就和价值。

跳槽要讲究一个"度"。如果从适度变成了频繁，那么会使人心浮气躁，不能安心工作，达不到发展自己的目的，最终会因为碌碌无为而遭到淘汰。

老跳槽的员工不是好员工。没有任何老板希望自己的员工经常跳槽。员工频繁跳槽已成为现代老板最头疼的问题之一。所以，作为一名年轻员工，永远要记住，随便跳槽是职场大忌，不要动不动就跳跳槽来改变自己的境遇。相反，你可以在现在的岗位上勤恳工作，努力提高自己各方面的能力，这样才能更好更快地接近成功。

脚踏两只船

脚踏两只船，给公司的竞争对手做兼职近些年来，一种“另类兼职”正开始在职场蔓延开来，那就是瞒着原单位，或为挣钱，或为攒经验，为其他企业甚至公司竞争对手做兼职。

这些人在目前公司做总是嫌工资少了点，觉得位置低了点，吃着碗里的，看着锅里的，三心二意，脚踏两只船。他们一般难以真正融入企业的发展之中，对企业的价值观也会普遍缺乏认同感，始终将自己视为“打工仔”，很自然地做出“身在曹营心在汉”的事来。

某公司正在开发一个3D制图软件，随着软件预计发布日期的临近，团队成员经常加班，小张是加班时间最长的一个。小张在公司已经6年了，工作认真、技术过硬，是团队中公认的“首席程序员”。目前，他领导着一个5人的小团队，对项目中最困难的地方进行攻关。一天，老板找小张了解工作进展情况，当他走到小张背后时，大吃一惊——小张在开发一个与公司无关的3D游戏！这家公司正是自己竞争的对手。

老板为此非常生气，尽管小张很优秀，但还是被老板开除了。

2003年9月，《武汉晨报》有一个《“捞外水”的风险——丢饭碗被起诉》报道，报道说：为赚每月3000元的“外水”，在武汉一著名保健品公司做销售经理的孙女士不仅丢了工作，还面临以“泄露商业秘密”的缘由被起诉的危机。

去年底，孙女士由于工作的原因，接触到了与公司生产的产品相关的一家公司，对方希望她能利用本公司的销售渠道，为他们打开局面，并说好每笔生意不论大小均支付3000元底薪。出于想跳槽到该公司的想法，孙女士答应了。由于与原公司的劳动合同中有“不得兼职”的条款，刚开始孙女士还很担心被抓住，但不久以后，她发现自己有几个下属早就开始在外面打短工了，这才放心大胆地做了下去。

然而，在一个月的业务检查中，老总发现公司的销售网点，竟然有其他公司的产品。一番调查后，才发现公司的销售部门有了“内奸”，于是把孙女士等几个做兼职的人以“严重违反公司规章制度”全部解聘，并声称要把他们和那家公司告上法庭，要求赔偿损失。

任何老板都不能容忍公司员工在为公司工作的同时，悄悄地为公司的竞争对手做兼职。

现代社会各行各业的竞争都十分激烈，很多公司都把自己的内部运作方式、营销策略、产品开发等当做商业机密，小心提防被竞争对手获悉，但是兼职人员往往会在有意无意中透露出某些信息给自己的临时雇主，从而导致本公司蒙受经济损失，这是很多公司老板最为担心的事情。另外，公司内部如果出现越来越多的兼职者，会影响公司的正常运作，让更多的职工不安心于本职工作。

说起自己的员工在外面兼职，很多老板表示反感。深圳一家公司的总经理说：“最不能令人忍受的是脚踏两只船的人。如果我发现我的员工有兼职行为，我绝对不会重用他，甚至我会辞退他。因为我认为这是对公司和我本人的不尊重，一心不能二用是常识，公司需要一心一意的人。”

老板认为兼职会损害公司利益。某公司老总张先生介绍说：“员工一旦兼职，就很难做到全身心投入工作，常常会敷衍公司布置的任务。而且，兼职者往往给其他员工带来误导，影响整个公司员工的工作积极性。如果员工的兼职是在同一行业内进行，就有可能泄露商业机密，从而对公司造成巨大损失。去年，公司一个贸易代表因业务熟练，客户关系又很好，自己偷偷开了家贸易公司，一边给公司干，一边给自己干，就这样运行了半年，不但拉走了公司一大批客户，还影响了我们公司的声誉，到公司发现他这一兼职行为时，已经受到了不小的经济损失。有时，我们几个做老板的一块聊天谈起兼职问题都是一肚子苦水，做生意的人最怕的就是三心二意，公司里多出几个兼职

者，我们马上就会想到，是不是在给哪家同行做事呢，这种心态让我们怎么能全心全意地接受兼职者呢？”

每个老板都不会喜欢自己的员工脚踏两只船，一心作两用。不少公司都订下了不准员工兼职的规定，明知故犯的员工等于是在向权力挑战，被老板发觉后必然没有好果子吃。

在老板眼中，做兼职的员工就是“双重间谍”，是公司的“定时炸弹”，为了满足自身利益，他随时都有可能背叛公司。

这绝不是危言耸听。

如果你不想成为老板眼中的“贼”，最好不要干兼职，一心一意地为公司谋利益吧。这才是明智的行为。

虎头蛇尾，做事有始无终、半途而废

在现代公司里，有些抱有打工心态的员工做事虎头蛇尾。他们做事时只有一个很好的开头，却没有一个令人满意的结尾，给人留下一种有始无终、只重开始不管结果的印象。在工作中，我们常常遇到这种有头无尾或者虎头蛇尾的情况。

往往就是这样，已布置的工作，如果没有督促就不会有积极的反馈。譬如许多单位年初开列一系列计划目标，并且细分到每一个部门、每一个单位甚至每个人，所做的事情也1、2、3……排序了。但是到了年底，这些计划、任务完成得如何？哪些已经完成了？哪些还没有完成？离目标值还有多少距离？无法完成计划的原因何在？要么统统没有下文了，要么只有包含着大量“大约”、“可能”等词汇含糊不清的总结。

对于做事有头无尾、有始无终的人，有一幅很形象的漫画。画中人挖了无数的水井，都没挖到头，他也永远喝不到水。这样做事总是半途而废的人，人们是不敢把重要的任务交给他的。

做事切忌有始无终，半途而废

许多人之所以无法取得成功，不是因为他们能力不够、热情不足，而是缺乏一种坚持不懈的精神。他们工作时往往虎头蛇尾、有始无终，做事东拼西凑、草草了事。他们对目标容易产生怀疑，行动也始终处于犹豫不决之中。比如，他们看准了一项工作，充满了热情开始去做，常常在刚做到一半时又会觉得另一份工作更有前途。他们时而信心百倍，时而又低落沮丧。可以说，这种人也许能短时间取得一些成就，但是，从长远来看，最终一定会是一个失败者。因为在这个世界上，没有一个做事虎头蛇尾、迟疑不决、优柔寡断的人能够获得真正的成功。

美国一位成功学家讲述了这样一个故事：

在好多年前，当时有人正要将一块木板钉在树上当隔板，贾金斯便走过去管闲事，说要帮他一把。他说：“你应该先把木板头子锯掉再钉上去。”于是，他找来锯子之后，还没有锯到两、三下又撒手了，说要把锯子磨快些。

于是他又去找锉刀。接着又发现必须先在锉刀上安一个顺手的手柄。于是，他又去灌木丛中寻找小树，可砍树又得先磨快斧头。

磨快斧头需将磨石固定好，这又免不了要制作支撑磨石的木条。制作木条少不了木匠用的长凳，可这没有一套齐全的工具是不行的。于是，贾金斯到村里去找他所需要的工具，然而这一走，就再也不见回来了。

贾金斯无论学什么都是虎头蛇尾，有始无终、半途而废。他曾经废寝忘食地攻读法语，但要真正掌握法语，必须首先对古法语有透彻的了解，而没有对拉丁语的全面掌握和理解，要想学好古法语是绝不可能的。贾金斯进而发现，掌握拉丁语的唯一途径是学习梵文，因此便一头扑进梵文的学习之中，这可就更加旷日废时了。

贾金斯从未获得过什么学位，他所受过的教育也始终没有用武之地。但他的先辈为他留下了一些本钱。他拿出10万美元投资办一家煤气厂，可是煤气所需的煤炭价钱昂贵，这使他大为亏本。于是，他以9万美元的售价把煤气厂转让出去，开办起煤矿来。可这又不走运，因为采矿机械的耗资大得吓人。因此，贾金斯把在矿里拥有的股份变卖成8万美元，转入了煤矿机器制造业。从那以后，他便像一个内行的滑冰者，在有关的各种工业部门中滑进滑出，没完没了……

职场中，有很多人就像故事中的贾金斯一样，做事虎头蛇尾、半途而废。而这样做损失的不仅仅是工作没有完成的结果，更重要的是它有可能给你带来心理上的挫折感，甚至可能使你养成虎头蛇尾的工作习惯，而这将是个人最大的损失。

对一位积极进取的员工来说，有始无终的工作恶习最具破坏性，也最具危险性。它会吞噬你的进取之心，它会使你与成功失之交臂，

使你永远不可能出色地完成任何任务。古人云："行百里者，半于九十"就是这个道理。

做事善始善终，力求彻底

从前有一位地毯商人，看到最美丽的地毯中央隆起了一块，便把它弄平了。但是在不远处，地毯又隆起了一块，他再把隆起的地方弄平。不一会儿，在一个新地方又再次隆起了一块，如此一而再、再而三，他试图弄平地毯，直到最后他拉起地毯的一角，看到一条蛇溜出去为止。

很多人解决问题，只是把问题从系统的一个部分推移到另一部分，或者只是完成一个大问题里面的一小部分，有始无终并没有从实质上去解决问题。比如，工厂的某台机器坏了，负责维修的师傅只是做一下最简单的检查，只要机器能正常运转了，他们就停止对机器做一次彻底清查。只有当机器完全不能运转了，才会引起人们的警觉。这种只满足于小修小补的态度如果不转变，将会给公司和个人带来巨大的损失。

无论我们做的什么职业，做多久，我们都应该要以一种善始善终的专注心态做好我们应该做的事情。这不仅仅是我们的职业道德所要求的，也是我们人格魅力的体现。

许多人有一种把工作做了一会儿，就放在一边的习惯。而且他们充分相信，他们似乎已经完成了什么。

事实果真如此吗？这样做，犹如足球运动员在临门一脚的刹那间收回了脚，前功尽弃，白白浪费力气。

做事不求彻底、有始无终、半途而废，不能善始善终地做完一件事的人，最易失去信任。他们的工作最不可靠，一定是拖泥带水、纠缠不清，许多企业对这种人是非常感冒的。

对于每个人来说，做事需善始善终。因为只有这样，在公司的激烈竞争中，才不会被淘汰，才会有立足之地。如果一味抱着"下一份工作会更好"的想法，往往会给人留下虎头蛇尾、稳定性差的印象，我们

就会永远处于寻找“下一份工作”的过程中。为了改善这种症状，首先要从“此处不留爷，自有留爷处”的打工心态中脱离出来，试着在现有的工作条件中寻找兴趣与自我肯定。

因此，在工作中，作为一个公司员工，要尽量避免这种虎头蛇尾的做法。做工作就要从一而终，善始善终，以获得同事和老板的承认和赞赏。

善始善终地工作，不仅是一种责任，更是一种良好的品行。只有这样，我们才有可能得到成功的青睐。

凡事差不多就行了，何必太较真

每个企业和组织里都可能存在这样的员工：他们每天按时打卡，准时出现在办公室，但是却没有及时完成工作；他们每天早出晚归、忙忙碌碌，却不愿精益求精，把工作做到位。越来越多的员工只管上班不问贡献，只管接受指令却不顾结果。他们应付差事，把事情做得“差不多”成了他们的行为准则。

究其原因，就是“打工嘛，反正不是为自己干，差不多就行，何必太认真呢。”这种典型的打工心态在作祟。

“差不多”已经成为人类各项事业的敌人，但是有一个他们的共同天敌，那就是深藏在我们内心深处，需要我们激发和唤醒的追求认真、完美态度的主人翁精神。

无处不在的“差不多先生”

我们的身边有很多“差不多先生”，我们自己也可能就有“差不多先生”的影子。关于这类人的性格和状态，国学大师胡适先生曾于1924年6月28日在当时的《申报》发表《差不多先生传》，可谓把这种人刻画得入木三分，令人叫绝：

你知道中国最有名的人是谁？提起此人可谓无人不知，他姓差，名不多，是各省各县各村人氏。你一定见过他，也一定听别人谈起过他。差不多先生的名字天天挂在大家的口头上，因为他是全国人民的代表。

“差不多先生”的相貌和你我都差不多。他有一双眼睛，但看得不很清楚；有两只耳朵，但听得不很分明；有鼻子和嘴，但他对于气味和口味都不很讲究；他的脑子也不小，但他的记性却不很精明，他的思想也不很缜密。

他常常说：“凡事只要差不多就好了，何必太精明呢？”

他小的时候，妈妈叫他去买红糖，他却买了白糖回来。妈妈骂他，他摇摇头道：“红糖和白糖不是差不多吗？”

他在学堂的时候，先生问他：“直隶省的西边是哪一个省？”他说是陕西。先生说：“错了，是山西，不是陕西。”他说：“陕西同山西不是差不多吗？”

后来他在一个钱铺里做伙计，他也会写，也会算，只是总不精细，“十”字常常写成“千”字，“千”字常常写成“十”字。掌柜的生气了，常常骂他，他只是笑嘻嘻地说：“‘千’字比‘十’字只多一小撇，不是差不多吗？”

有一天，他为了一件要紧的事，要搭火车到上海去。他从从容容地走到火车站，结果迟了两分钟。火车已在两分钟前开走了。他白瞪着眼，望着远去的火车上的煤烟，摇摇头道：“只好明天再走了，今天走同明天走，也还差不多。可是火车公司未免也太认真了，8点30分开同8点32分开，不是差不多吗？”他一面说，一面慢慢地走回家，心里却不明白为什么火车不肯等他两分钟。

有一天，他忽然得了一种急病，叫家人赶快去请东街的汪大夫。家人急急忙忙地跑去，一时寻不着东街的汪大夫，就把西街的牛医王大夫请来了。“差不多先生”病在床上，知道寻错了人，但病急了，身上痛苦，心里焦急，等不得了，心里想道：“好在王大夫同汪大夫也差不多，让他试试看吧。”于是这位牛医王大夫走近床前，用医牛的法子给“差不多先生”治病。不一会儿，“差不多先生”就一命呜呼了。

“差不多先生”差不多要死的时候，断断续续地说道：“活人同死人也差……差……差……不多……凡事只要……差……差……不多……就……好了，何……何……必……太……太认真呢？”他说完这句话，方才绝气。

他死后，大家都很称赞“差不多先生”样样事情看得破，想得通。大家都说他一生不肯认真，不肯算账，不肯计较，真是一位有德行的人。于是大家给他取个死后的法号，叫他“圆通大师”。

他的名誉越传越远，越久越大。无数的人都学他为榜样。于是人人都成了一个“差不多先生”。

看了胡适先生的这篇《差不多先生传》，再对照一下当今社会人们的心态，不禁令人汗颜。80多年过去了，现在看看我们周围，“差不多”心态并没有随着时间的流逝而消失，而是依然普遍存在。今天职场上的中国人仍然有这种大而化之、马马虎虎的毛病，以至于企业中“差不多先生”比比皆是，“基本”、“好像”、“几乎”、“大约”、“估计”、“大致”、“大概”等，成了“差不多先生”的常用词。

在我们的企业、组织机关里，“差不多先生”可以说是无处不在，无时不有：打包不方正，差不多就行了；检验疵点没标识，差不多就行了；管理人员检查考核不认真，差不多就行了；不肯算细账，质量差点、成本高点、价格低点、利润少点，差不多就行了；遇事不肯斤斤计较，不求过得硬，只求过得去，对人对己差不多就行了。其结果是工作马马虎虎，敷衍了事，产品送到客户手上，不是退货，就是索赔，使工厂失去客户，丢掉市场。由此可见，“差不多先生”有其生存的广阔空间，它给我们的工作带来了极大的危害。“差不多”现象的存在和蔓延，既害了他人，又害了自己。因此，绝不能任其滋生蔓延，必须想办法努力克服，彻底根除！

看似“差不多”，其实是差很多

做事情如果有“差不多”、“大概过得去”、“还行吧”、“凑合”这样的心态，那是很要命的，殊不知“差不多”其实是差很多。

正是因为我们有这种“差不多”心态，工作中才漏洞百出，产品才缺乏竞争力。因为“差不多”，我们的许多企业被拒之门外，我们的产品总是被打上二等货色的标签，与一等品只差一点，其实是差很多。

很多时候，“差不多”就是差很多。我们来看下面的例子：

1993年全国小麦价格开始上涨，一家私营面粉厂的业务员来到小麦产区采购小麦。这时产区的一些粮库大都是待价而沽，不想卖粮食，经不起业务员的纠缠，粮库的负责人说：“粮食有的是，卖给你也行，一吨1000元，你要不要？”

这位业务员拿不定注意，他不知道自己出来这半个多月全国的小麦涨到什么价钱了，于是给公司老板发电报问：“一万吨小麦，每吨1000元，价格高不高？买不买？”

老板看到电报后生气地对秘书说：“真是乱弹琴，哪有这么高的价格，现在最高的价格也不到900元，给他发电报，就说价格太高！”

秘书赶紧跑到邮局发了个电报：“不太高”。

没几天，业务员带着签订的购销合同回来了，老板莫名其妙，追查原因才知道，秘书发电报时，“不”字的后面少了个句号。如果履行合同势必给公司带来100多万的经济损失，后来经过多次协商赔偿了对方15万元才算了事。当然这位秘书不久就被辞退了，而他在当地再也无法找到工作，不得不远走他方。

是啊，“不太高”和“不。太高”不是差不多吗？可是就是差了一个小小的句号，却相差十万八千里，这位“差不多先生”也只好背井离乡了。

“差不多”有时会差很远，无论是相差0.1mm还是0.1s，都是毫厘之差，天壤之别！竞技场上，冠军与亚军的区别，有时小到肉眼无法判

断。比如短跑，第一名与第二名有时可能相差0.01s；又比如赛马，第一匹马与第二匹马相差仅半个马鼻子，差几厘米而已。但是，冠军与亚军所获得的荣誉与财富却相差天壤之别，全世界的目光只会聚集在第一名身上。

试想一下，如果我们的品质总是可以允许存在一个AQL值（可接受质量水平），AQL值意味着我们做任何事总是有个偏差。假如每一道工序可允许0.1%的不合格率，那么一个流程（假设由100个工序组成）结束后产品的合格率只有37%。这就是我们的失之毫厘，谬之千里的故事。如果我们的工作每天可以允许1个偏差，那么一个庞大的公司能经得起多少个1%的偏差？凡事差不多就可以了，问题就是这个差不多真的就是差不多吗？其实差不多意味着差很多。

凡事最怕“认真”二字，当你讲“差不多”时，请你考虑一下，你可以更进一步，不用讲“差不多”的。如果一直“差不多”，最后就会差很多！

彻底告别“差不多先生”

也许在生活中，“差不多先生”对样样事情都看得破、想得开、不计较，能算做是一个“老好人”。不过在职场上，“差不多”的心态却是必须杜绝的，因为每个员工都是团队的一分子，如果每个人都是“差不多”，不仅会导致组织难以获得利润，甚至还会因不慎造成重大事故。

有一家企业引进了德国设备，德国工程师在设备安装调试验收时，发现有一个螺丝歪了，但是它的紧固度没有问题。我们的工程师却认为这没有什么大不了的，所有六角螺丝的紧固度不可能都一丝不差，差不多就行了。德国工程师却坚持说：“不，这完全可以做到。六角螺丝歪了，是因为在拧这个螺丝的时候，没有按规范标准进行操作”。后来的调查发现了是我们安装工人的问题。按照技术操作标准要求，上这些大螺丝需要两个人共同完成，一个人固定扳手，另一个人拧螺丝。可是我们的操作却是一个人上螺丝，另一个人休息。

不少人面对工作总是将“差不多、过得去、慢慢来”挂在嘴边，在这种意识的作用下，工作自然会出一些漏子，而当问题出现后，又总是给自己找借口：“不就是螺丝拧歪了吗，又影响不了大局！”“不就是报表里错了一个数字么，下次注意点就行了。”“不就是文件页码装订错了么，下不为例就是了。”如此等等。

这种“差不多”心态要不得！我们每个人、每个企业都要努力避免陷入到这个误区当中。无论做什么事情，都要多问自己几次“真的可以‘差不多’吗？差的那一点会给自己、给公司、给顾客带来什么害处？”只有如此，我们才能彻底告别“差不多先生”，真正杜绝“失之毫厘、谬之千里”的工作失误。

工作被动，算盘珠子拨一下动一下

在企业和组织里，不乏这样的员工：他们常常认为只要准时上班，按点下班，不迟到，不早退就是完成工作了，就可以心安理得地去领工资了。他们工作被动，主动性差，像“算盘珠子”似的，拨一下动一下，不拨不动，做事时没有用脑思考，从来都不会主动地去找一些事情做，眼睛里面看不到工作，看不到事情，有时甚至上级或者领导交代的工作都是应付敷衍。

拥有这种打工心态的人，通常是消极被动地等待工作，而不是主动出击。

在工作当中，不要被动等待，我们需要的是全面检视自己的工作，看看被动工作是不是已经限制了自己的成长。

工作自觉主动

在现代职场里，有两种人永远无法取得成功，一种人是只做老板交代的事情，另一种人是做不好老板交代的事情。这两种人都是老板首先要炒“鱿鱼”的人，或者是在卑微的工作岗位上耗尽终生的精力而毫无成就的人。

比尔·盖茨曾说：“一个好员工，应该是一个积极主动去做事，积极主动去提高自身技能的人。这样的员工，不必依靠管理手段去触发他的主观能动性。”

微软副总裁李开复也说过相似的话：“不要再只是被动地等待别人告诉你应该做什么，而是应该主动地去了解自己要做什么，并且规划它们，然后全力以赴地去完成。想想在今天世界上最成功的那些人，有几个是唯唯诺诺、等人吩咐的人？对待工作，你需要以一个母亲对孩子般那样的责任心和爱心全力投入、不断努力。果真如此，便没有什么目标是不能达到的。”

但在我们的企业里，很多员工常常要等老板吩咐做什么事、怎么做之后，才开始工作。这样的员工没有半点主观能动性，不仅做不好

事，而且也难以获得老板的认同。

在微软，任何一个具有专业技能、有竞争力的员工都必须充分发挥自己的最大主动性。因为微软需要那种采取直接的、重要的行动力为公司获得收益和取得市场成功的优秀员工。

做事主动的员工，不管他是扫地的、还是一个高级程序员，任何事情都会做得漂漂亮亮。这样的人不仅能把事情做好，他还经常对上司说："我还有一个想法能做得更好。"积极主动、喜欢找事做的员工，做什么事都容易成功。

充分发挥自己的主动性，对于这一点，微软中国研发中心的桌面应用部经理毛永刚深有体会。1997年，他刚被招进微软时负责做Word。当时他只有一个大概的资料，没有人告诉他该怎么做，该用什么工具。和美国总部交流沟通，得到的答复是一切都要靠自己去做。在没有硬性规定测试程序和步骤的情况下，他根据自己对产品的理解，考虑到产品的设计和用户的使用习惯等，发现许多新的问题。结果他发挥了自己最大的主动性，设计出了最满意的产品。

主动性是最能体现优秀员工与普通员工差异的地方。积极主动的员工，才是一个能把任何事都做得圆圆满满的员工，才是老板所器重的员工。

化被动为主动

工作首先是一个态度问题。工作需要热情和行动；工作需要努力和勤奋；工作需要一种积极主动、自动自发的精神。

在美国梅西百货公司工作的史密斯一直认为自己是一个非常优秀的员工，完成了自己应该做的事——记录顾客的购物款。于是，史密斯向总经理梅西提出了升职的要求，没想到总经理竟生气地拒绝了他。理由是他做得还不够好。史密斯为此心情很不愉快。

一天，史密斯像往常一样，做完了工作和同事站在一边闲聊。正在这时，总经理梅西走了过来，他环顾了一下周围，示意史密斯跟着他。史密斯很纳闷，不知道经理"葫芦里卖的什么药"。只见总经理梅

西一句话也没有说，就开始动手整理那些订出去的商品。然后，他又走到食品区，清理柜台，将购物车清空。

史密斯惊讶地看着总经理的举动，过了很久才明白，总经理梅西在无声中给自己上了一课：如果你想获得加薪和升迁的机会，你就永远保持主动做事的精神，哪怕你面对的是多么无聊或毫无挑战性的工作，“主动做事”的精神也会让你获得更高的成就。

在我们的企业里，很多员工像史密斯一样，常常要等老板吩咐做什么事、怎么做之后，才开始工作。这样的员工没有半点主观能动性，是老板心目中很恼火的人物。

在这个新经济时代，昔时那种“听命行事”、等待“老板吩咐”去做事的人，是不受欢迎的。时下，企业需要的、老板要找的，就是那种“不必老板交代”积极主动做事的新型员工。

假设你是一个老板，你有两个雇员，一个只有在工作任务交代得清楚的情况下才会去做，还经常会把事情弄糟；而另外一个总是能把交给他的任务完成得非常圆满?此外他还喜欢帮助别人，总是能为顾客和其他雇员把一切都安排得很好。这样的两个人，你更愿意同谁一起工作？你会提拔哪一个？答案非常明显。

小王在一家公司做文员工作，平时除了完成领导交代的一些公文外，很少有其他事情。小王渐渐地习惯了只完成领导布置的任务，其他的事情很少过问。刚开始，小王感觉工作还比较轻松，压力不大，松松垮垮一天就过去了。后来，她自己也感觉到这样的工作很空虚和无聊，尤其是领导没有布置任务的时候，她自己都不知道自己该干什么。再后来，对于领导布置的一些工作，有时需要领导督促才能完成，小王自己也感觉有些跟不上领导的节拍了。

转眼几个月过去了，她发觉领导对自己的态度也不同从前了，有时跟同事配合起来，也越来越缺乏应有的默契。这时，小王才发觉自己对工作的积极主动性还远远不够，而且意识到很多问题的出现都似

乎与这一点有关系。至此，她才想到积极努力地去投身于工作，给自己也给领导一个满意的答卷。

每个老板都希望自己的员工能自觉主动工作，带着思考工作。对于发个指令，点一点鼠标，才会动一动的“电脑”员工，没有人会欣赏，更没有老板愿意接受。职场中，这类只知道机械完成工作的员工，老板会毫不犹豫地剔除到考虑之外。

工作自觉主动就是掌握老板的指令，加上自身的智慧与才干，把指令内容做得比老板预期的完美；主动学习更多的跟工作有关的知识，随时用在工作上；有高度的自律能力，不经督促，自行把工作保持在较高效率水平之上；了解公司及老板的期望，按部就班达到每一个目标；了解自己的身份和职位，随时调整自我去适应环境。

一位成功学家曾说过：“请求老板分派工作比顺从老板分派工作要更高一个层次，这是一种变被动为主动的技巧，它充分体现了员工的工作积极性、主动性。”

在企业里，有很多的事情也许没有人安排你去做，如果你主动的行动起来，不但锻炼了自己，同时也为自己日后的工作积蓄了力量和经验。

一个好员工，应该是一个积极主动去做事，积极主动去提高自身技能的人。这样的员工，不必依靠管理手段去强化他的主观能动性。他们能时刻与公司制订的长期计划保持一致，以实际行动和良好的业绩来督促自己，这样的员工才是老板所赏识的人。

成功奖赏那些积极主动的人

现在市场的竞争，也就是人才的竞争，大浪淘沙，自己不努力只有被摒弃，任何企业、老板都希望用积极主动的员工。任何老板，都需要那些主动寻找任务、主动完成任务、主动创造财富的员工。所谓的主动，指的是随时准备把握机会，展现超乎他们要求的工作表现，以及拥有“为了完成任务，必要时不惜打破成规”的智慧和判断力。那些工作时主动性差的员工，墨守成规、避免犯错，凡事只求忠诚公司规则，老板没让做的事，决不会插手；而工作时主动性强的员工，则勇于负责，有独立思考的能力，必要时会发挥创意，以完成任务。

在市场经济中，公司的大目标和员工的小目标都是创造财富。只要符合这个大目标，员工们就不应该局限于自己的任务，而应该在不破坏公司各种秩序的情况下，主动地完成额外的任务，出色地为公司创造额外的财富。甚至要先于你的主管和老板，提出并实施有益于公司发展的项目和业务。

20多年前，在内蒙一个偏僻、贫困的小村庄里，有一位普普通通的年轻人，在19岁那年，他带着6个窝窝头，骑着一辆破自行车，到80公里外的城里去谋生。

他好不容易在建筑工地找到了一份打杂的小工。一天的工资是1.7元，对他而言只够吃饭，但他还是想尽办法每天省下1元钱接济家人。

尽管生活十分艰难，但他还是不断地鼓励自己会有出人头地的那一天。为此，他下决心付出比别人更多的努力。两个月后，他被提升为材料员，工资加了1元钱。

靠比别人多付出，他初步站稳了脚跟。之后，他就开始重视方法。他认为要在新单位站稳脚跟，就得更多得到大家的认可，甚至成为单位不可缺少的人。那么，怎样才能做到这一点呢?

冥思苦想之后，他终于想到了一个小点子：工地的生活十分枯燥，他想，能不能让大家的业余生活过得丰富一点呢？想到这点，他

拿出自己省下来的一点钱，买了《三国演义》、《水浒传》等名著，认真阅读后，讲给大家听。这一来，晚饭后的时间，总是大家最开心的时间。每天工友们开心的笑声，都是对他的极大奖赏。

更没有想到的是，一天老板来工地检查工作，发现了他有非常好的口才，于是决定将他提升为公关业务员。

一个小点子付诸实践后就能有这样的效果，他极受鼓舞。于是他便将主动找方法的特长运用到各个方面。

对工地上的所有问题，他都抱着一种主人翁的积极心态去处理。夜班工友有随地小便的习惯，怎么说都没有用，他想尽办法让大家文明上厕；一个工友性格暴躁，喝酒后与承包方要拼命，他想办法平息矛盾，做到使各方都满意……

别看这些都是小事，但领导都看在眼里。慢慢的，他成了领导的左膀右臂。

最有意思的一个时刻来到了，由于他经常主动找方法，他等来了一个创业的良机。

有一天，工地领导告诉他，公司本来承包了一个工程，但由于这样那样的原因，难度太大，决定放弃。

作为一个凡事都爱想方法的人，他力劝领导别放弃。领导看着他充满热情，突然说了一句话："这个项目我没有把握做好。如果你看得准，可以由你牵头来做，我可以给你提供帮助。"

他几乎不敢相信自己的耳朵，这不是给自己提供了一个可以自行创业的绝好机会吗？他毫不犹豫地接下了这个项目，然后信心百倍地干了起来。

这位年轻人尝到了用不懈的进取精神和不断想办法来解决难题的益处，从此更加努力。他现在不仅拥有当地最大的建筑队，还是内蒙最大的草业经营者之一，每年有1万多户农民给他的企业提供玉米、草等饲料。拥有了很多财富的他，在贫困的故乡，建起了一个全世界最

大的金霉素生产厂，其生产量占全球的1/4，很多父老乡亲跟着他走上了脱贫致富的道路。

这位创造了奇迹的人叫王东晓，是内蒙金河集团的董事长。

上面这个故事，是吴甘霖在《方法总比问题多》中说到的一个案例。王东晓成功的经历启示我们：要想在现代企业中获得成功，就必须努力培养自己的主动意识，在工作中要勇于承担责任，主动为自己设定工作目标，并不断改进方式和方法。

在竞争异常激烈的时代，被动就会挨打，主动就可以占据优势地位。我们的事业、我们的人生不是上天安排的，是我们主动去争取的。如果你主动地行动起来，你不但锻炼了自己，同时也为自己争取这样的职位积蓄了力量，但如果什么事情都需要别人来告诉你时，你已经很落后了，这样的职位也挤满了那些主动行动着的人。

主动是为了给自己增加机会，增加锻炼自己的机会，增加实现自己价值的机会。社会、企业只能给你提供道具，而舞台需要?己搭建，演出需要自己排练，能演出什么精彩的节目，有什么样的收视率决定权在你自己。成功永远奖赏那些能抓住机会、积极主动的人。

牢骚满腹

牢骚满腹，总是喋喋不休地抱怨自己的工作一群打工者聚集在一起，牢骚和抱怨往往占了多数，牢骚一大堆，积怨满天飞。他们动辄抱怨被老板盘剥，替别人卖命、打工，是别人赚钱的工具；或者感叹自己才高八斗、学富五车，可是总得不到老板的赏识，“可惜我这匹千里马，没有遇到识才的伯乐！”；抱怨工作乏味，抱怨公司的老板苛刻；抱怨工作时间过长，抱怨工作量大且与收入不对称；抱怨分配不公平了，承诺的提成不兑现；抱怨公司管理制度过严……当然，他们的抱怨不仅仅是一种表现，可怕的是抱怨后面的打工心态。

在现实世界中，有太多的人虽然受过很好的教育，并且才华横溢，但在公司里却长期得不到提升，为什么呢？主要是因为他们不愿意自我反省，总是埋怨环境，对工作抱怨不休。工作中时常表现出这样的情况：一项任务交代下来后，如果上司不追问，结果十有八九不了了之；有些事情，如果上级不跟踪落实，就很难有令人满意的反馈；还有的人面对布置的工作常常只会睁大眼睛，满脸狐疑地反问上司“怎样做？”“这事我不知道啊？”抱怨的人很少积极想办法去解决问题，不认为完成工作是自己的责任，却将诉苦和抱怨视为理所当然。

一味地抱怨会使人的思想摇摆不定，进而在工作上敷衍了事。抱怨使人思想肤浅，心胸狭窄。一个将自己的头脑装满了抱怨的人是无法想象未来的。抱怨只会使他们与公司的理念格格不入，更使自己的发展道路越走越窄，最后一事无成。所以说，抱怨的最大受害者是自己。

不要抱怨工作

现实中，我们难免要遭遇挫折与不公正待遇，每当这时，有些人往往会产生不满，不满通常会引起牢骚，希望以此引起更多人的同情，吸引别人的注意力。从心理学角度上讲，这是一种正常的心理自卫行为。但这种自卫行为同时也是许多老板心中的痛，牢骚、抱怨会

削弱员工的责任心，降低员工的工作积极性，这几乎是所有老板一致的看法。

看看我们周围那些只知抱怨而不认真工作的人吧，他们从不珍惜自己的工作机会。他们不懂得，丰富的物质报酬是建立在认真工作的基础上的；他们更不懂得，即使薪水微薄，也可以充分利用工作的机会来提高自己的技能。他们在日复一日的抱怨中，徒增岁长，而技能没有丝毫长进。更可悲的是，抱怨者始终没有清醒地认识到一个严酷的现实：在竞争日趋激烈的今天，工作机会来之不易。不珍惜工作机会，不努力工作而只知抱怨的人，总是排在被解雇者名单的最前面，不管他们的学历有多高，他们的能力是否能够满足基本的工作要求。

程一大学毕业后就进入一家著名公司，他的同学和朋友都很羡慕。他本人也多次洋洋得意地说："你们就等着看吧，公司将会因我而改变，总有一天公司将会以我为荣。"

程一以为公司将会把他安排在管理岗位上，却没想到被安排到车间做维修工。维修工作很脏，很累，很不体面。干了几天，程一就开始抱怨："让我干这种工作，真是大材小用！""维修这活太脏了，瞧瞧我身上弄的！""真累呀，我简直讨厌死这份工作了！"于是开始藏奸耍滑，懈怠工作，每天都是在抱怨和不满的情绪中度过。

3个月后，跟程一同时进入公司的同学被提拔到了管理岗位，程一得知后大惑不解，又开始抱怨："老板为什么不重视我？我什么时候才能脱掉这身油乎乎的工作服？"后来他工作起来更加消极，一开始偷懒还躲着主管，到后来竟然当着主管的面开起了小差。

一天，公司接到了一份很大的订单，只有开足马力生产才能完成。为此公司要求维修工对设备进行检修并严阵以待，保证设备正常运转。程一敷衍了事地应付，留下了隐患，导致在生产最忙碌的时候设备出了故障。经过全体维修工抢修，还是耽误了生产，延误了交货日期，公司为此遭受了严重损失。程一却抱怨说："都是设备老化惹的祸，谁也无能为力。"

年底公司裁员，程一被裁掉了。临走的时候，程一还在抱怨：“为什么倒霉的总是我。”

他希望能得到同事们的同情，但是谁也不屑搭理他。真正尽职尽责的人，总是视抱怨如瘟疫，避之唯恐不及。

一个人如果整天带着抱怨的心情工作，不但工作效率低难有成就，还会影响自己的身体健康。长此以往，吹毛求疵、抱怨和牢骚的恶习，会将他卓越的才华和创造性的智慧悉数吞噬，使之根本无法独立工作，最后成为没有任何价值的员工。因此，一个人一旦被抱怨束缚，不尽心尽力，应付工作，在任何单位里都是自毁前程。

积极完成工作比抱怨更有效

几乎在每一个公司里，都有“牢骚族”和“抱怨族”。他们每天轮流把“枪口”指向公司里的任何一个角落，埋怨这个、批评那个，而且从上到下，没有一个能幸免。

他们喜欢喋喋不休地抱怨自己的工作、自己的上司、甚至于自己的顾客，但却似乎从来没有意识到，抱怨非但解决不了任何实际问题，反而会让人陷入负性情绪里。

一家公司要裁员了，李灿和张梅不幸都上了解雇名单，被通知一个月之后离职。两个人都在公司待了近10年了。李灿回家后，一整夜都没有睡着，第二天更是十分气愤，逢人就大吐冤情：“我在公司待了这么多年，平时兢兢业业，没有功劳也有苦劳嘛，凭什么解雇我呢？”

刚开始的时候，其他同事出于同情，还会安慰她几句，可李灿老是唠唠叨叨，就让人烦了。尤其是她竟然含沙射影，仿佛自己被陷害了似的，看谁都不顺眼，对谁都没有好脸色，闹得大家都怕碰到她，见她来了就远远躲开或绕道而行。

李灿还把气发泄在工作上，“反正我在这儿只有一个月了，干好干坏一个样，不如干坏一点，让陷害我的人遭受损失，让老板遭受损失。”结果，她的工作做得相当糟糕。

而杨燕在看到自己的名字上了解雇名单后，当然也难过了一个晚上。但她的态度和李灿截然不同："既然只有一个月的时间了，还不如给大家留下个好印象。"于是，她从不说自己被解雇很冤，别人偶尔提起时，她反而说自己能力不足，应该被淘汰。她还逢人就道别："再过些日子，我就要走了，不能再与你们共事了，请多保重。"

大家见她这么重感情，反而更亲近她了，这让她的心情好多了。在工作上，杨燕的想法是：在岗一天就应该认真干一天，给公司、老板和同事留下一些好的回忆，即使我走了，也会有人夸我、想念我。

一个月很快到了，李灿如期离职，杨燕却被老板留了下来。老板说："像杨燕这样认真对待工作的员工，正是我们需要的，我们怎么舍得她离开呢？"

同一件不幸的事，你可以怨天尤人，抱怨不断，但事情却不因此而改变。因为没有什么是能够靠抱怨得到的。

有位企业领导者一针见血地指出："抱怨是失败的一个借口，是逃避责任的理由。这样的人没有胸怀，很难担当大任。仔细观察任何一个管理健全的机构，你会发现，没有人会因为喋喋不休地抱怨而获得奖励和提升。这是再自然不过的事了。想象一下，船上水手如果总不停地抱怨这艘船怎么这么破，船上的环境太差了，食物简直难以下咽，以及有一个多么愚蠢的船长。这时，你认为，这名水手的责任心会有多大？对工作会尽职尽责吗？假如你是船长，你是否敢让他做重要的工作？

身在职场，你的抱怨不仅解决不了问题，还会让你情绪变得越来越糟，还会让你在工作中更加被动。与其如此，还不如停止抱怨，全身心地投入到公司的工作上来，为更好地完成工作而努力。

抱怨现状，不如改变现状

在现代公司里工作，我们不要用谴责的眼光而应该用同情或者是负责任的眼光去看待问题、领导甚至是公司的缺点。问题不在于别人没有干什么或者别人应该干什么，问题在于你自己选择对情况作出什么样的反应，你应该干什么。

郑柏宏是一家IT公司新来的绩效主管，一进到公司就开始着手准备进行整个公司的年终绩效考核，可是他发现这家公司成立这么久了居然没有一个明确的绩效考核方案，于是他就找到人力资源经理大发牢骚："这绩效没法考核，连一个成文的考核方案都没有，让我怎么考？算了，以前怎么样这次还一样吧。"

刚好总经理这时也走进人力资源经理办公室，郑柏宏见了，对刚才自己的放肆不免有些后悔。

总经理听了并没有发火，而是心平气和地说："一味抱怨而不思解决，对于工作将无任何进展。而如果停止抱怨，与同事们共同解决问题，你就会有新的体会。小伙子，这个任务就交给你了。三天后，你能不能制订出一个方案呢？"

郑柏宏忙回答："能，能，我一定尽力而为！"

当即，郑柏宏在人力资源经理等人的协同帮助下忙开了，第二天一个方案就制订出来了。

总经理看过方案后非常满意，不过，他依旧和颜悦色地问道："郑柏宏，现在还想不想发牢骚呢？"

郑柏宏若有所悟地笑了起来。

勇于承担责任、解决问题，而不是牢骚满腹、怨天尤人。任何一个企业都不可能完美无缺，总会存在或多或少的问题，这些问题就成为那些不敬业员工抱怨的理由。他们只知道埋怨，而不去考虑如何处理这些问题。

每名员工都是公司的一分子，你作为公司的员工，就有义务去发现和解决企业发展过程中出现的问题。与其抱怨现状，不如改变现状，不如扎扎实实地解决问题。

少一分抱怨，多一份投入

进入一家企业，我们就有责任、有义务去做有意义的事情，与企业同呼吸、共发展，时时刻刻关注企业的成长，因为这是我们的家。路有坎坷不平，企业的发展更不会顺风顺水。正因为这样，才需要我们不断地去努力、去创新，做事情应抱着少一分抱怨，多一份投入的态度去做，因为这是我们的家。

号称世界第一CEO杰克·韦尔奇曾经说过："与其抱怨，不如负责来做。所谓负责，更多的是一种工作态度，一种全身心投入现实生活的积极心态。"

1961年，韦尔奇已经作为一名出色的工程师在美国通用电气公司工作了一年，他的年薪是10500美元。这时候，韦尔奇的顶头上司伯特·科普兰给他涨了1000美元，韦尔奇觉得还不错，他以为这是公司对有贡献的人的奖赏，他看到了自身的价值。但他很快发现他办公室中的4个人的薪水居然完全一样！韦尔奇十分吃惊。

他有无数的理由认为，他应该比其他人挣得多。韦尔奇找到了伯特·科普兰，得到的解释是：这是公司预先确定好的工资浮动的标准。韦尔奇简直不敢相信，他认为公司在员工薪水问题上应该区别对待，公司这种做法是一种官僚作风。

韦尔奇一天比一天萎靡不振，终日牢骚满腹，无心工作。

一天，科普兰的上司、时任美国通用电气公司新化学开发部年轻的主管鲁本·加托夫把韦尔奇叫到自己的办公室，他谈到了自己也对通用公司的官僚作风不满，也解释了公司最高层正着手解决这个问题。而后，他语重心长地对韦尔奇说："你来通用虽然只有一年时间，但我很欣赏你的才华与工作热情。韦尔奇，以后的路长着呢，对你个人而

言，整日抱怨，无心工作，只会浪费了通用这个大舞台，难道你不希望有一天能站到这个大舞台的中央吗？”

这次谈话被韦尔奇称为是改变命运的一次谈话，后来当上通用执行总裁后的韦尔奇也一直尊称加托夫为恩师。

韦尔奇此时想要做的就是停止抱怨，争取尽快“脱颖而出”。为此，他尽力工作，为自己的成功不断增加砝码。

1968年6月初，也就是韦尔奇进入通用的第8年，他被提升为主管有着2600万美元的塑料业务部的总经理。当时他年仅33岁，是这家大公司有史以来最年轻的总经理。

1972年1月，37岁的韦尔奇又荣升为通用集团副董事长，负责4亿美元的业务。

1973年的7月，韦尔奇因业绩出色被提升为通用集团的部门执行官。

1981年4月1日，杰克·韦尔奇终于凭借自己的实力与自信，稳稳地站到董事长兼最高执行官的位置上，站到了通用这个大舞台的中央。

很多人总爱抱怨自己的运气不好，别人那么容易成功，而自己却总是在成功的边缘徘徊。其实，?们不知道，失败的原因正是他们自己。他们不肯在工作上集中全部心思和智力，做起事来无精打采、萎靡不振；他们没有远大的抱负，在事业发展过程中也没有排除障碍的决心。这样怎么能成功呢?

少一分抱怨，多一份投入，这不仅是一种工作态度，更是一种精神境界的体现。

人们会抱怨自己的职位、待遇不尽如人意，却很少有人能从自己入手分析情况，挖掘自己的潜力，让自己集中精力专心致志地投入到自己的工作当中去。如果我们不能弄清楚自己的工作，不知道或完全忘记自己应负的责任，就不应该抱怨老板不给我们机会，而是我们放弃了自己的机会。

或者人类是一种很奇怪的动物，如此善于抱怨，能够把工作中的不利因素观察得如此透彻，却无法将工作做好。如果那些一天到晚想着如何抱怨工作的人，能将这些精力及创意的一半用到工作上，他们就有可能取得巨大的成就。